

RESOLUCIÓ de 20 de juny de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector dels càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08000365011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector dels càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona, subscrit en data 21 de març de 2018, d'una banda, per l'Associació de Càmpings i Ciutats de Vacances de Barcelona i, d'una altra, per UGT i CCOO, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació;

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector dels càmpings i ciutats de vacances de la província de Barcelona per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08000365011994) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LOS CAMPINGS Y CIUDADES DE VACACIONES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2018-2019.

Artículo 1. 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 Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT de Cataluña (FeSMC-UGT) y la Federación de Servicios de CCOO de Cataluña.

Artículo 2. 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.

Artículo 3. 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 2018, 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 2 años, por lo que vencerá el día 31 de diciembre del 2019, siendo prorrogado de año en año por tácita reconducción de no mediar denuncia por ninguna de las partes. En el caso de haber denuncia se entenderá el Convenio prorrogado en su contenido por un máximo de 24 meses contados desde su denuncia.

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 1 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.

Artículo 4. *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 2005 no serán compensables ni absorbibles los complementos personales o de lugar de trabajo, salvo pacto en contrario.

Artículo 5. *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.

Artículo 6. *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 clasifican y se definen las distintas áreas funcionales, agrupadas por niveles y grupos.

En materia de movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 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).

Artículo 7. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción*

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1.b) del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción podrán ser de hasta 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

Las empresas que tengan un Convenio propio, y deseen acogerse a este apartado, deberán hacer una remisión expresa a este, dentro de su Convenio o a través de su Comisión Negociadora.

Artículo 8. *Incremento salarial*

2018: Incremento del 2,50% sobre las tablas salariales del 2017 y con efectos de 01.01.2018 y de conformidad con las tablas del anexo I.

2019: Incremento del 2,50% sobre las tablas salariales del 2018 y con efectos de 01.01.2019 y de conformidad con las tablas del anexo I.

Artículo 9. *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.

Artículo 10. *Complemento de Convenio*

Es el que se consigna, después de la inclusión de parte del mismo dentro del salario base, en la segunda columna de la tabla del anexo I del presente Convenio, para los distintos puestos de trabajo y en forma mensual.

Dadas las especiales características de las empresas sujetas al presente Convenio y los distintos servicios que se contienen en las mismas, no se da en el personal prácticamente ninguna de las circunstancias que en el orden retributivo y de trabajo se contemplaban en la industria de hostelería, por lo que este complemento de Convenio comprende y compensa de manera especial los siguientes conceptos:

- Plus transporte y plus distancia.
- Las prestaciones de alojamiento, manutención y porcentajes sobre facturaciones que se venían contemplando en los artículos 52 y 72 de la derogada Ordenanza de trabajo para la industria de hostelería, para las categorías profesionales y circunstancias que en dicho texto daba lugar.
- Las compensaciones por desplazamientos y de contratación de temporada.

Artículo 11. *Actualización salarial*

Las tablas salariales y conceptos retributivos fijados en el presente Convenio han sido incrementados de conformidad con lo pactado, sin que se revaloricen durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 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 2,50 EUR para el 2018 y 2,60 EUR para el 2019, por hora trabajada en las expresadas horas en sustitución de cualquier otra fórmula que pudiera determinarse en las disposiciones vigentes en la materia.

Artículo 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.

Artículo 14. *Plus idiomas*

Los recepcionistas que en el desarrollo de su actividad se les exija la utilización de 3 idiomas extranjeros (sin contar catalán ni castellano u otras lenguas oficiales del Estado español), percibirán en concepto de plus idiomas 100 EUR/mes. Dicho plus se abonará por 12 mensualidades y no tendrá carácter de compensable ni absorbible.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas abonarán a su personal 30 días de salario base, complemento Convenio y antigüedad consolidada en cada una de las gratificaciones de julio y Navidad; las referidas gratificaciones podrán ser prorrateadas entre las 12 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.

Artículo 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.

Artículo 17. *Jornada*

La jornada de trabajo se pacta en cómputo anual y en la cuantía de 1.792 horas efectivas, equivalentes a 40 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 5 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 8 horas.

Para el caso de que las vacaciones fueran ampliadas en función del supuesto específico establecido en el artículo 18 de este Convenio, la jornada anual quedaría reducida en la misma proporción.

Artículo 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 períodos 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 4 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.

Artículo 19. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una vacación anual de 30 días naturales que, en todo caso, se realizará dentro de cualquiera de los períodos 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 1 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 12 meses ininterrumpidos tendrá derecho a 3 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 periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, guarda con fines de adopción y de acogimiento, o por decisión de la víctima de violencia de

género, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute de los periodos de suspensión que 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 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 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 15 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 1 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.

Artículo 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, complemento de Convenio, y antigüedad consolidada, en su caso, siempre y cuando lleve en la empresa un mínimo de 7 meses y con la duración máxima de 1 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 3 años limitándose la duración a 1 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% del sueldo base, complemento de Convenio y antigüedad consolidada, en su caso, desde el primer día de producirse éste y hasta un máximo de 12 meses, siempre y cuando lleve en la empresa un mínimo de 7 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, complemento Convenio y, en su caso, antigüedad consolidada, 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.

Artículo 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 13,68 EUR para el año 2018 y 14,02 EUR para el año 2019 mensuales.

Artículo 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 EUR 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 período 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 1 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.

Artículo 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 del trabajador, 15 días.
- Unión de hecho, se concederán 15 días naturales de permiso cuando se produzca una unión de hecho, sustitutiva de matrimonio convencional. Para su disfrute se deberá aportar un certificado de convivencia extendido por el Ayuntamiento u organismo que resulte competente, demostrativo de tal unión de hecho producida dentro de los 30 días siguientes al hecho causante, resultando evidente que el propósito que anima a las partes no es extender esta concesión a situaciones ya consolidadas. La presunta facilidad en formar y deshacer este tipo de uniones de hecho obliga a pactar que no tendrá derecho el trabajador a un nuevo permiso de esta índole de no haber transcurrido 10 años del anterior, ni tampoco de haber lugar el matrimonio real dentro de tal plazo.
- 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 3 a 5 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 1 a 3 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, 2 días.
- Por asuntos propios, y siempre que tenga una antigüedad superior a 1 año, se tendrá derecho a 2 días que podrán ser fraccionados en horas por el trabajador en previo acuerdo con la empresa y siempre mediando una solicitud de 48 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 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 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.

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

Artículo 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 2 últimos sistemas y ello siempre que resulte en el interior del camping o ciudad de vacaciones.

Las cesiones u 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.

Artículo 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.

Artículo 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 2 por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- FeSMC-UGT:

08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35, 4º planta.

- Federación de Servicios CCOO:

08003 Barcelona, Vía Laietana, 16, 2º planta.

- Asociación de Campings i Ciudad de Vacaciones Barcelona:

08007 Barcelona, Gran vía 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 3 meses de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 Cataluña 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Artículo 38. *Conciliación vida familiar*

Será de íntegra aplicación las normas legales sobre la protección de la maternidad y, especialmente, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre sobre la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 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 1 a 3 faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a 30 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 30 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 1 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 3 faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de 1 mes. O bien, 1 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 2 días al trabajo durante el período de 1 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 30 minutos, entre 1 y 3 ocasiones en 1 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:

3 o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período del mes, 10 faltas de asistencia en el período de 6 meses o 20 durante 1 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 6 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 2 días.

Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, despido disciplinario.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20, y las muy graves, a los 60, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 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 aquel 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 Cataluña. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

Artículo 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 qué tratamiento se le da a las imágenes registradas

Disposición transitoria

Durante la negociación del próximo Convenio, las partes se comprometen a valorar y en su caso revisar la actual estructura salarial por si existiera algún error.

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.

Continúa en la página siguiente

ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2018

Nivel	Áreas funcionales	Salario base	Compl. Convenio	Total	Horas extras
I	Director/a	1.524,01	516,09	2.040,10	21,92
	Jefe/a de instalaciones	1.524,01	34,80	1.558,81	15,62
	Jefe/a de Instalaciones nocturno	1.524,01	170,37	1.694,38	15,62
	Contable General	1.524,01	6,08	1.530,09	15,31
	Encargado/a General	1.524,01	139,14	1.663,15	16,90
	Jefe/a de Cocina	1.524,01	100,81	1.624,82	18,75
II	Jefe/a de Recepción	1.431,34	11,74	1.443,08	14,77
	Oficial oficios auxiliares	1.431,34	11,74	1.443,08	14,77
	Oficial oficios auxiliares nocturno	1.431,34	170,37	1.601,71	14,77
	Encargado/a serv. limpieza	1.431,34	7,32	1.438,66	14,27
	Encargado/a Peluquería	1.431,34	7,32	1.438,66	14,27
	Encargado/a Lavandería	1.431,34	7,32	1.438,66	14,27
	Encargado/a almacén	1.431,34	7,32	1.438,66	14,27
	Encargado/a objetos regalo	1.431,34	7,32	1.438,66	14,27
	Encargado/a estanco-librería	1.431,34	7,32	1.438,66	14,27
	Ayudante Técnico Sanitario	1.431,34	51,69	1.483,03	15,52
	Oficial repostero	1.431,34	34,59	1.465,93	15,19
III	Recepcionista	1.132,70	166,57	1.299,27	13,19
	Cajero/a recepción	1.132,70	166,57	1.299,27	13,19
	Interprete	1.132,70	166,57	1.299,27	13,19
	Relaciones públicas	1.132,70	166,57	1.299,27	13,19
	Jardinero/a	1.132,70	143,46	1.276,16	13,09
	Chófer	1.132,70	46,32	1.179,02	11,86
	Oficial 1ª peluquería	1.132,70	119,89	1.252,59	12,29
	Oficial de lavandería	1.132,70	119,89	1.252,59	12,29
	Oficial reparaciones de juego	1.132,70	119,89	1.252,59	12,29
	Contable	1.132,70	119,89	1.252,59	12,29
	Oficial administrativo	1.132,70	29,56	1.162,26	11,63
	Cajero/a Supermercado	1.132,70	119,89	1.252,59	12,29
	Carnicero/a	1.132,70	63,59	1.196,29	12,04
	Cajero/a objetos regalo	1.132,70	119,89	1.252,59	12,29
	Cocinero/a	1.132,70	324,56	1.457,26	16,78
	Bodeguero/a	1.132,70	244,64	1.377,34	15,74
	Camarero/a	1.132,70	324,56	1.457,26	16,78
	Barman	1.132,70	324,56	1.457,26	16,78
	Cajero/a comedor	1.132,70	324,56	1.457,26	16,80
IV	Ayudante de Recepción	1.091,54	52,73	1.144,27	11,37
	Telefonista	1.091,54	52,73	1.144,27	11,37
	Animador	1.091,54	69,18	1.160,72	11,50
	Oficial 2ª peluquería	1.091,54	37,30	1.128,84	11,43

Nivel	Áreas funcionales	Salario base	Compl. Convenio	Total	Horas extras
IV	Auxiliar administrativo	1.091,54	37,30	1.128,84	11,42
	Dependiente charcutería	1.091,54	70,54	1.162,08	11,63
	Dependiente objetos de regalo	1.091,54	70,54	1.162,08	11,63
	Dependiente carnes-helados	1.091,54	70,54	1.162,08	11,63
	Dependiente estanco-librería	1.091,54	70,54	1.162,08	11,63
	Dependiente supermercados	1.091,54	70,54	1.162,08	11,63
	Ayudante de Cocina	1.091,54	259,12	1.350,66	15,47
	Marmitón	1.091,54	234,10	1.325,64	15,10
	Ayudante de Camarero	1.091,54	259,12	1.350,66	15,47
	Lavaplatos	1.091,54	234,10	1.325,64	15,10
	Asador	1.091,54	103,83	1.195,37	11,99
V	Peón-Ayudante	1.029,75	51,43	1.081,18	10,59
	Portero/a	1.029,75	70,10	1.099,85	10,74
	Limpieza	1.029,75	70,10	1.099,85	10,74
	Ayudante de Oficios auxiliares	1.029,75	70,10	1.099,85	10,74
	Ayudante de Chofer	1.029,75	70,10	1.099,85	11,66
	Ayudante de Lavandería	1.029,75	51,43	1.081,18	10,59
	Vigilante-socorrista titulado	1.029,75	51,43	1.081,18	10,59
	Controlador sala pistas recreativas	1.029,75	51,43	1.081,18	10,59
	Ayudante de Carnicero	1.029,75	51,43	1.081,18	10,59
	Ayudante de Objetos de regalo	1.029,75	51,43	1.081,18	10,59
	Controlador diurno	1.029,75	70,10	1.099,85	10,74
	Controlador nocturno	1.029,75	170,37	1.200,12	10,74
	Pinche de Cocina	1.029,75	59,88	1.089,63	10,69
VI	Mozo de Almacén	831,54	195,22	1.026,76	9,69
	Mozo de objetos regalo	831,54	195,22	1.026,76	9,69
	Aprendiz	800,00		800,00	

TABLAS SALARIALES 2019

Nivel	Áreas funcionales	Salario base	Compl. Convenio	Total	Horas extras
I	Director/a	1.562,11	528,99	2.091,10	22,47
	Jefe/a de instalaciones	1.562,11	35,67	1.597,78	16,01
	Jefe/a de Instalaciones nocturno	1.562,11	174,63	1.736,74	16,01
	Contable General	1.562,11	6,23	1.568,34	15,69
	Encargado/a General	1.562,11	142,62	1.704,73	17,32
	Jefe/a de Cocina	1.562,11	103,33	1.665,44	19,22
II	Jefe/a de Recepción	1.467,12	12,03	1.479,15	15,14
	Oficial oficios auxiliares	1.467,12	12,03	1.479,15	15,14
	Oficial oficios auxiliares nocturno	1.467,12	174,63	1.641,75	15,14
	Encargado/a serv. limpieza	1.467,12	7,50	1.474,62	14,63
	Encargado/a Peluquería	1.467,12	7,50	1.474,62	14,63

II	Encargado/a Lavandería	1.467,12	7,50	1.474,62	14,63
	Encargado/a almacén	1.467,12	7,50	1.474,62	14,63
	Encargado/a objetos regalo	1.467,12	7,50	1.474,62	14,63
	Encargado/a estanco-librería	1.467,12	7,50	1.474,62	14,63
	Ayudante Técnico Sanitario	1.467,12	52,98	1.520,10	15,91
	Oficial repostero	1.467,12	35,45	1.502,57	15,57
III	Recepcionista	1.161,02	170,73	1.331,75	13,52
	Cajero/a recepción	1.161,02	170,73	1.331,75	13,52
	Interprete	1.161,02	170,73	1.331,75	13,52
	Relaciones públicas	1.161,02	170,73	1.331,75	13,52
	Jardinero/a	1.161,02	147,05	1.308,07	13,42
	Chófer	1.161,02	47,48	1.208,50	12,16
	Oficial 1ª peluquería	1.161,02	122,89	1.283,91	12,60
	Oficial de lavandería	1.161,02	122,89	1.283,91	12,60
	Oficial reparaciones de juego	1.161,02	122,89	1.283,91	12,60
	Contable	1.161,02	122,89	1.283,91	12,60
	Oficial administrativo	1.161,02	30,30	1.191,32	11,92
	Cajero/a Supermercado	1.161,02	122,89	1.283,91	12,60
	Carnicero/a	1.161,02	65,18	1.226,20	12,34
	Cajero/a objetos regalo	1.161,02	122,89	1.283,91	12,60
	Cocinero/a	1.161,02	332,67	1.493,69	17,20
	Bodeguero/a	1.161,02	250,76	1.411,78	16,13
	Camarero/a	1.161,02	332,67	1.493,69	17,20
	Barman	1.161,02	332,67	1.493,69	17,20
	Cajero/a comedor	1.161,02	332,67	1.493,69	17,22
IV	Ayudante de Recepción	1.118,83	54,05	1.172,88	11,65
	Telefonista	1.118,83	54,05	1.172,88	11,65
	Animador	1.118,83	70,91	1.189,74	11,79
	Oficial 2ª peluquería	1.118,83	38,23	1.157,06	11,72
	Auxiliar Contable	1.118,83	38,23	1.157,06	11,71
	Auxiliar administrativo	1.118,83	38,23	1.157,06	11,71
	Dependiente charcutería	1.118,83	72,30	1.191,13	11,92
	Dependiente objetos de regalo	1.118,83	72,30	1.191,13	11,92
	Dependiente carnes-helados	1.118,83	72,30	1.191,13	11,92
	Dependiente estanco-librería	1.118,83	72,30	1.191,13	11,92
	Dependiente supermercados	1.118,83	72,30	1.191,13	11,92
	Ayudante de Cocina	1.118,83	265,60	1.384,43	15,86
	Marmitón	1.118,83	239,95	1.358,78	15,48
	Ayudante de Camarero	1.118,83	265,60	1.384,43	15,86
	Lavaplatos	1.118,83	239,95	1.358,78	15,48
	Asador	1.118,83	106,43	1.225,26	12,29
V	Peón-Ayudante	1.055,49	52,72	1.108,21	10,85
	Portero/a	1.055,49	71,85	1.127,34	11,01
	Limpieza	1.055,49	71,85	1.127,34	11,01

V	Ayudante de Oficios auxiliares	1.055,49	71,85	1.127,34	11,01
	Ayudante de Chofer	1.055,49	71,85	1.127,34	11,95
	Ayudante de Lavandería	1.055,49	52,72	1.108,21	10,85
	Vigilante-socorrista titulado	1.055,49	52,72	1.108,21	10,85
	Controlador sala pistas recreativas	1.055,49	52,72	1.108,21	10,85
	Ayudante de Carnicero	1.055,49	52,72	1.108,21	10,85
	Ayudante de Objetos de regalo	1.055,49	52,72	1.108,21	10,85
	Controlador diurno	1.055,49	71,85	1.127,34	11,01
	Controlador nocturno	1.055,49	174,63	1.230,12	11,01
	Pinche de Cocina	1.055,49	61,38	1.116,87	10,96
VI	Mozo de Almacén	852,33	200,10	1.052,43	9,93
	Mozo de objetos regalo	852,33	200,10	1.052,43	9,93
	Aprendiz	830,00		830,00	

ANEXO II

ÁREAS FUNCIONALES/PUESTOS DE TRABAJO Y SUS DEFINICIONES

Recepción:

- Director titulado: Es la persona responsable de la organización y buena marcha del negocio, contratación del personal, establecimientos 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 de la empresa. También es el responsable directo del negocio frente a la Administración.
- Director no titulado: Con las mismas funciones que el anterior, carece del correspondiente título. Sus responsabilidades ante la Administración resultan, por dicha circunstancia, restringidas.
- Recepcionista: Es la persona que recibe al cliente a su entrada en el establecimiento y le asesora en cuantas ocasiones el cliente le pida ayuda. Contestará y distribuirá la correspondencia y realizará cuantos trabajos administrativos sean necesarios para la buena marcha de la recepción. También estará obligado a rellenar cuantos requisitos de entrada de viajeros sean necesarios para cumplir con la ley (libro de registro, fichas de entrada de viajeros, libro de policía, etc.)
- Ayudante de recepcionista: Colabora con el recepcionista en sus funciones y lo sustituye en sus momentos de ausencia.
- Cajero: Es el responsable de la buena marcha de la caja, en general o en particular, si así se le encargase. Está facultado para efectuar cobros y pagos, cambiar moneda y efectuar cualquier trabajo administrativo encaminado a la buena marcha de su sección.
- Intérprete: Persona que domina 2 o más lenguas, mínimo inglés y francés, que traducirá conversaciones y escritos para el entendimiento entre el empleado y cliente.
- Telefonista: Se encarga de las comunicaciones telefónicas, tanto nacionales como internacionales, recibe llamadas y las efectúa y da información del negocio, atendiendo a las normas recibidas.
- Relaciones públicas: Persona que fundamentalmente está al servicio e información de los clientes. Los asesorará, orientará, prestará ayuda y organizará cuantos juegos, excursiones y demás entretenimientos le sean encargados para solaz de los señores clientes.

- Animador: Es la persona que organiza, desarrolla y dinamiza actividades lúdico-deportivas para los clientes del camping.

Camping:

- Jefe de instalaciones: Es la persona que tiene a su cargo el personal de instalaciones y servicio de orden. Cuidará del orden entre el personal, informará a la dirección de cualquier anomalía en el trabajo, tendrá a su cuidado la policía del camping, tendrá a su particular cuidado todos los utensilios y material que sean necesarios para la limpieza y reparación del camping y cuidará de su buena administración. Será el responsable de la buena marcha de los servicios de vigilancia.
- Jefe de instalaciones nocturno: Es la persona que tiene a su cargo el personal de instalaciones y servicio de orden. Cuidará del orden entre el personal, informará a la dirección de cualquier anomalía en el trabajo, tendrá a su cuidado la policía del camping, tendrá a su particular cuidado todos los utensilios y material que sean necesarios para la limpieza y reparación del camping y cuidará de su buena administración. Será el responsable de la buena marcha de los servicios de vigilancia.
- Controlador diurno: Encargado de la vigilancia de las instalaciones y utensilios de los clientes; cuidará de que ninguna persona ajena al camping entre en su recinto. Controlará a los vehículos a su entrada y ayudará a la colocación y ocupación de las plazas.
- Controlador nocturno: Durante las horas de su servicio será el que cuidará del orden en el interior del camping. Hará observar las horas de descanso y ayudará en cualquier ocasión que se le presente a cuantas personas que habiten en el recinto del camping precisen su ayuda.
- Portero: Encargado de controlar la entrada de vehículos y personas, en el recinto del camping. También prestará ayuda al personal de recepción en todo lo que sean servicios al cliente.
- Encargado de servicios de limpieza: Tiene a su cargo el normal funcionamiento de los servicios de limpieza, y el personal encargado de estos menesteres.
- Limpieza: Son los trabajadores destinados a la limpieza de los servicios sanitarios, de las carreteras y caminos, así como de las instalaciones que precisen estos servicios de limpieza.
- Oficiales de oficios auxiliares: Son aquellos que con un alto grado de conocimientos desarrollan labores propias de los oficios clásicos, que resultan auxiliares a la actividad, tales como: carpinteros, albañiles, mecánicos, electricistas, pintores, etc.
- Oficiales de oficios auxiliares nocturno: Son aquellos que con un alto grado de conocimientos desarrollan labores propias de los oficios clásicos, que resultan auxiliares a la actividad, tales como: carpinteros, albañiles, mecánicos, electricistas, pintores, etc.
- Jardinero: Cuidará del mantenimiento de las plantas y flores así como del ornato y embellecimiento del camping, jardines, parterres, setos, etc.
- Ayudantes de oficiales de oficios auxiliares: Son aquellos que con ligeros conocimientos de oficios clásicos colaboran con los oficiales.
- Chófer: Estará al servicio de los transportes en general del camping. Trasladará al personal, efectuará transportes de mercancías fuese cual fuese la sección a que vayan destinados, efectuará todos los transportes necesarios y conducirá cualquier vehículo autorizado que sea en beneficio del buen funcionamiento del camping.
- Ayudante de chófer: Colaborará con el chófer en la carga y descarga de mercancías,

limpiará los vehículos y efectuará todos los trabajos relacionados con el servicio.

Enfermería:

- Practicante ATS: Ayudante técnico sanitario titulado; está al cuidado de la sanidad del camping. Cuidará de la salud del personal trabajador y clientes, estará a las órdenes directas del médico titulado. Conservará el material sanitario que tenga a su cuidado y ejercerá las atenciones propias de su profesión.

Peluquería:

- Encargado de peluquería: Estará al cuidado de la peluquería, tanto de señoras como de caballeros, controlará la caja y distribuirá el trabajo entre sus empleados.
- Oficial de segunda: Estará a las órdenes directas del oficial de primera, ayudándole en el corte, peinado y marcado de los cabellos. Sustituirá al oficial de primera, siempre que las circunstancias lo aconsejen y lo hagan necesario.
- Oficial de primera: Peluquera/o, con 3 años como mínimo de experiencia en trabajos de peluquería. Su especial misión es la de cortar, marcar y peinar los cabellos.
- Aprendiz de peluquería: Cuidará de la limpieza de la peluquería. Atenderá las indicaciones de los oficiales y su especial misión será la del lavado de cabezas, siguiendo las instrucciones de los oficiales. También atenderá a los recados.

Lavandería:

- Encargada de lavandería: Es la encargada de la buena marcha de las máquinas de lavar, cobrará los servicios y mantendrá todos los servicios en óptimas condiciones de funcionamiento. Atenderá, asimismo, las reclamaciones.
- Oficial de lavandería: Es la persona que, con conocimientos plenos de las técnicas de lavado, según la prenda de que se trate, está al mando de la máquina de lavar para los procesos operativos y cuida y atiende a su mantenimiento.
- Ayudante de lavandería: Es la persona que ayuda al oficial de lavandería y no tiene los conocimientos que éste posee, encargándose primordialmente del traslado de las prendas desde la recepción a la lavandería, los traslados internos, el almacenaje y su reintegro a recepción para entrega.

Administrativos:

- Contable general: 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, etc.) Es el responsable de los servicios de oficinas, así como de la contabilidad del negocio.
- Contable: Es el encargado de ejecutar las órdenes emanadas del contable general. También es el encargado de la confección de la contabilidad de la empresa.
- Auxiliar contable: Su misión es colaborar con el contable en todos los menesteres del negocio. Confeccionará las facturas, hará cuantos trabajos se le encarguen y prestará cualquier ayuda a sus superiores en la buena marcha del negocio.
- Oficial administrativo: Es aquel empleado mayor de veintiún años que, en trabajos de administración a su cargo, ejerce iniciativas y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes y actúa bajo la dependencia del contable general u otros contables. A título orientativo, sus funciones más destacadas son: facturas y cálculos de las mismas, transcripción a libros, archivo, ficheros, estadísticas, taquigrafía y mecanografía y trabajos similares.

- Auxiliar administrativo: Persona que estará a las órdenes de cualquier superior administrativo de la empresa y efectuará todos los trabajos de escrituras, copias, escritos, cálculos y gestiones que se le ordenen.

Supermercado:

- Encargado general de supermercado. Persona responsable de la marcha general del supermercado. Decide los trabajos que se tienen que realizar y su distribución. Compra género en nombre de la compañía, revisa las cajas y fija los precios de acuerdo con las normas generales de comercio.
- Encargado de almacén. Persona encargada de recibir las mercancías destinadas a la venta en el supermercado. Recibirá y atenderá a las mercancías y marcará los precios correspondientes. Firmará los albaranes y comprobará la exactitud de los pesos y cantidades.
- Mozo de almacén. Su misión será la de prestar ayuda al encargado de almacén, ejecutar sus encargos, y transportar las mercancías a las estanterías o a los lugares de venta.
- Dependientes. Personas al servicio directo del público. Atenderá a los clientes en sus compras y les informará de precios y de cuantas cuestiones estén relacionadas con la venta.
- Cajero/a. Atenderá exclusivamente al cobro de las mercancías y controlará los géneros y los precios de los mismos.
- Dependiente de charcutería. Es el encargado de expender productos, normalmente de cerdo, a los señores clientes.
- Ayudante de charcutería. Será el destinado a reponer el género desde el almacén a los lugares de venta. Estará a las órdenes del encargado de supermercado y ayudará al dependiente.
- Carnicero. Será un profesional de la carnicería. Cortará y expenderá la carne. Está facultado para comprar la carne que él cree conveniente para la buena marcha del negocio. Tendrá permiso a su nombre, expedido por la autoridad competente, para el despacho de carnes.
- Ayudante de carnicero. Será el encargado de la reposición del material de la carnicería. Cuidará de la limpieza del establecimiento y realizará las labores complementarias precisas de la carnicería. Ayudará al dependiente.
- Aprendiz. Estará a las órdenes de los encargados. Limpiará las instalaciones y hará los recados necesarios para el negocio.

Objetos de regalo:

- Encargado: Persona responsable de la marcha de la tienda. Tendrá a sus órdenes los empleados, a los cuales les distribuirá el trabajo, según crea que son las necesidades a atender. Tiene la facultad de cambiar de sección a los empleados si así lo cree oportuno. Está facultado para efectuar compras y controlar la calidad y el precio de los géneros recibidos.
- Dependiente: Persona destinada a la venta directa al público. Es su cometido atender al cliente, controlar los precios y sugerir los naturales incentivos para incrementar la venta. Será persona correcta y educada y en todo momento velará por la buena marcha del negocio.

- Cajero/a: Atenderá al cobro de cuantos artículos le pasen por la caja, debidamente cumplimentados por el personal de venta especializado. Comprobará precios y estará atento a cualquier sugerencia que le venga de sus superiores.
- Ayudante: Estará a las órdenes directas del encargado. Su misión es sustituirle en los casos que sean necesarios. Efectuará encargos y será el encargado de la reposición de género del almacén a la tienda de venta.
- Mozo: Encargado de la limpieza, especialmente de los objetos destinados a la venta. Será el que efectuará los recados al almacén y será de su incumbencia el mantener en todo momento el establecimiento limpio.

Carnes y helados:

- Asador especializado: Asador de pollos especialista en cocer pollos a l'ast. Es el responsable de la venta directa al público y de que los pollos estén en perfectas condiciones de venta.
- Dependiente: Venderá la mercancía directamente al público.
- Aprendiz: Será el encargado de la limpieza de los utensilios, así como de la limpieza previa de los pollos antes de su cocción.

Piscinas y mar:

- Vigilante de piscina: Será el responsable de la limpieza de la piscina y de su cloración, de acuerdo con las normas vigentes. Vigilará el normal funcionamiento de las instalaciones así como el comportamiento de las personas en el interior del recinto y está facultado para prohibir cualquier acto que atente a la seguridad de los clientes.
- Socorrista titulado: Estará en posesión del título oficial de socorrismo y su misión es la de salvamento para las personas que sufran desmayo y cualquier otra manifestación que pueda atentar contra su seguridad física. Será el responsable del material de salvamento, y procurará que en todo momento esté en perfectas condiciones de uso.
- Marinero: Tendrá a su cargo las embarcaciones de la empresa, para su atención y mantenimiento. En los campings en los que exista alquiler de embarcaciones, estará al frente de dicha sección, en lo que respecta a entrega y recogida de embarcaciones al cliente.
- Monitor: Es aquel trabajador que conociendo varias prácticas deportivas imparte enseñanzas a los clientes en aquellos campings que tengan instalaciones de este tipo.

Juegos recreativos:

- Vigilante de salas: Es el responsable del orden interior del recinto así como de la correcta actitud del personal y clientes. Facilitará el normal desarrollo del negocio, mediante su intervención en todos los casos que crea oportunos.
- Oficial de reparaciones: Estará al cuidado de las máquinas, atenderá su inmediata reparación y pondrá los medios necesarios, técnicos y mecánicos para su normal funcionamiento.

Estando y librería:

- Encargado de estanco y venta de periódicos: Será el responsable directo de la venta, recepción y control de precios, atenderá al público y distribuirá el trabajo de la mejor manera posible y según su criterio.
- Dependiente: Es el encargado de la venta directa al público. Atenderá al público y

estará a las órdenes directas del encargado.

Varios:

- Peón ayudante: Es la persona a quien se confían trabajos elementales para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento teórico-práctico de ninguna clase, requiriéndose predominantemente una aportación de esfuerzo físico, la atención debida y la voluntad de llevar a cabo el trabajo que se le ordene.

Cafetería, bar y restaurante:

- Cajero de comedor y self-service: Es su cometido principal la recogida, control, hojas de control, extender las facturas y el cobro de las mismas. Tiene la obligación, en caso de salida de clientes, de comunicar a la recepción o a la dirección las últimas consumiciones que los mismos hayan efectuado.
- Jefe de cocina: Es el jefe de la cocina y tendrá a sus órdenes a todo el personal de la misma. Dirigirá y vigilará la condimentación de cuantos platos le sean encargados. Confeccionará diariamente la minuta y vigilará la buena administración de las provisiones.
- Cocinero: Es el encargado de componer y condimentar los platos de la partida que le haya sido confiada. Deberá suministrar y conseguir un buen rendimiento en las mercancías que se le entreguen para su condimentación.
- Ayudante de cocinero: Es la persona que trabaja a las órdenes de otros cocineros o directamente a las del jefe de cocina, procurando asimilar los conocimientos que completen su formación profesional.
- Oficial repostero: Depende del jefe de cocina o cocinero, y en su especialidad de repostero tendrá a su cargo las distintas mercancías que debe administrar para su mejor rendimiento.
- Marmitón: Es el encargado del fregado y lavado de la batería de cocina, placas y demás menaje propios de la cocina, contribuyendo a la limpieza general de la misma.
- Bodeguero: Es el designado para recibir las mercancías, cuidando de la buena disposición de los vinos en la bodega para su mejor conservación y, cuando fuere preciso, efectuará el embotellamiento de los mismos.
- Pinche: Se empleará en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos y legumbres, vigilará el encendido y apagado de hornos, placas, limpieza de la cocina, máquinas, etc.
- Lavaplatos: Son los encargados de la limpieza de vajillas, cubiertos, cristalería, fuentes de servicio y utensilios. Tendrá especial cuidado en el manejo de este material al objeto de evitar roturas, cuidando de retener el menor tiempo posible sucio el material.
- Camareros: Son los encargados de servir al cliente, así como de atenderle.
- Ayudante de camarero: Es el encargado de transportar los servicios solicitados por el cliente, de la cocina, bodega, etc., debiendo cuidar de que cubiertos y menajes no falten, retirándolos una vez cubierto el servicio. Ayudará también al camarero a servir los platos, poniendo el máximo interés en asimilar los conocimientos del camarero.
- Barman: Es la persona con conocimientos amplios en vinos y licores, así como en mezclas y combinaciones. Atenderá el mostrador.

Continúa en la página siguiente

ANEXO III

ADECUACIÓN DE LOS GRUPOS Y PUESTOS DE TRABAJO DEL CONVENIO DE CAMPING DE LA PROVINCIA DE BARCELONA A LAS AREAS FUNCIONALES DEL V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

Área funcional primera:

(Recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión)

Grupo profesional 1:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Jefe/a de redacción	Jefe/a de recepción
Segundo jefe/a de recepción	-
Jefe de administración	Contable general
	Encargado/a general
	Director/a
Primer conserje	-
Jefe/a comercial	-

Grupo profesional 2:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Recepcionista	Recepcionista
Conserje	-
Administrativo/a	Cajero/a recepción
	Contable
	Oficial administrativo
Relaciones Públicas	Relaciones Públicas
Comercial	-
Técnico de Prevención	-

Grupo profesional 3:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Ayte/a. de recepción y conserjería	Ayudante de recepción
Ayudante/a administrativo	Auxiliar contable
	Auxiliar administrativo
	Cajero/a comedor
	Cajero/a objetos regalo
Telefonista/o	Telefonista

Grupo profesional 4:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Auxiliar de recepción y conserjería	Controlador diurno
	Controlador nocturno
	Portero/a

Área funcional segunda:

(Cocina y economato)

Grupo profesional 5:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Jefe/a de Cocina	Jefe/a de Cocina
2º Jefe/a de Cocina	Oficial repostero

Grupo profesional 6:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Jefe/a de Partida	-
Cocinero/a	Cocinero/a
Repostero/a	-
Encargado/a de Economato	Encargado/a almacén
	Bodeguero/a

Grupo profesional 7:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Ayudante/a de Economato	Mozo de almacén
Ayudante/a de Cocina	Ayudante de cocina
	Asador

Grupo profesional 8:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Auxiliar de cocina	Pinche de cocina
	Lavaplatos
	Marmitón

Área funcional tercera:
(Restaurante, bar y similares)

Grupo profesional 9:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Jefe/a de restaurante o sala	-
Segundo Jefe/a de restaurante o sala	-
Gerente de centro	-

Grupo profesional 10:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Jefe/a de Sector	-
Camarero/a	Camarero/a
Barman	Barman
Somelier	-

Grupo profesional 11:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Ayudante/a de camarero/a	Ayudante de camarero
Preparador/a restauración moderna	-

Grupo profesional 12:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Auxiliar de restauración moderna	-

Área funcional cuarta:
(Limpieza)

Grupo profesional 13:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Encargado/a general	Encargado/a
	Servicio de limpieza
Encargado/a de sección	Encargado/a
	Lavandería

Grupo profesional 14

Grupo profesional 15

Área funcional quinta:

(Servicios mantenimiento y servicios auxiliares)

Grupo profesional 16

Grupo profesional 17:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Encargado/a de Mant. y Servicios auxiliares	Jefe/a de instalaciones
Encargado/a de sección	Encargado/a peluquería
	Encargado/a objetos regalo
	Encargado/a estanco-librería
	Encargado/a objetos regalo
	Encargado/a estanco-librería

Grupo profesional 18:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Encargado/a de Mant. y Servicios	Oficial oficinas auxiliares
Especialista de mantenimiento y servicios técnicos	Jardinero/a (*)
	Chófer

Grupo profesional 19:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	Jardinero/a

Área funcional sexta:

Grupo profesional 20:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Responsable de servicio	-

Grupo profesional 21:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en ciencias de la salud)	Ayudante técnico sanitario

Grupo profesional 22:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo, pinchadiscos-discjockey, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta, y especialista de atención al cliente)	Oficial 1ª peluquería
	Intérprete
	Oficial reparaciones de juego
	Cajero/a supermercado
	Carnicero/a
	Animador

Grupo profesional 23:

Áreas funcionales	Áreas funcionales Convenio campings
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	Oficial 2ª peluquería
	Dependiente charcutería
	Dependiente objetos de regalo
	Dependiente carnes-helados
	Dependiente estanco-librería
	Dependiente supermercados
	Peón-ayudante

Barcelona, 20 de juny de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès