ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 26 de agosto de 2022, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del convenio colectivo para las industrias de Hostelería de la provincia de Soria.

Convenio o Acuerdo: Hostelería.

Expediente: 42/01/0013/2022.

Fecha: 26/08/2022.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42000085011981.

Visto el texto del convenio colectivo para las industrias de hostelería de la provincia de Soria, con código de convenio número 42000085011981, suscrito con fecha 9 de agosto de 2022, de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES) y por la Agrupación soriana de hostelería y turismo (ASOHTUR), y de la otra por los representantes de los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SORIA

Partes Contratantes: El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES) y por la Agrupación Soriana de hostelería y turismo (ASOHTUR) y de la otra por la Unión General de Trabajadores (UGT) y por Comisiones Obreras (CC.OO).

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todas las empresas y establecimientos tanto presentes como futuras, que radiquen o desarrollen sus funciones en la provincia de Soria y estén o deban estar incluidas en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de mayo de 2015.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El Convenio afecta a la totalidad del personal trabajador que esté contratado por las empresas encuadradas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, compren-

BOPSO-103-07092022

diendo tanto el de carácter fijo de plantilla, como el contratado con carácter temporal que se halle prestando sus servicios por cuenta ajena durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 3.- Vigencia, duración y revisión.

Con independencia de la fecha que se publique este Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la fecha de entrada en vigor del mismo, será desde el 1 de enero de 2022 y su duración será de cuatro años finalizando, pues, el 31 de diciembre de 2025; si bien los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de julio de 2022, no generando ni teniendo que abonar por tanto, ningún tipo de atraso respecto de los periodos anteriores al señalado mes de julio. Extinguido el plazo de vigencia del Convenio éste se entenderá denunciado de forma automática, sin necesidad de comunicación entre las partes, permaneciendo vigente en todo momento su articulado, hasta tanto se firme un nuevo Convenio que sustituya al vencido.

Artículo 4.- Garantía ad personam, compensación y absorción.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por cualquiera otras condiciones superiores que fijadas por disposición legal, contrato individual, concesión voluntaria, etc. se pudieran aplicar en lo sucesivo.

Todas las condiciones del presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la consideración de mínimas, por lo que cualquier condición más beneficiosa para la persona trabajadora, que viniese disfrutando subsistirá como garantía ad personam, sin perjuicio de las normas de absorción y compensación.

Artículo 5.- Condiciones económicas.

Las condiciones económicas para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 son las reflejadas en las tablas anexas del presente Convenio. Estos salarios base incluyen el porcentaje de servicio sustituyendo, por tanto, en los establecimientos y servicios en que existían a los salarios iniciales o fijos y a dicho porcentaje de servicios, el cual desaparece.

Las retribuciones salariales para 2022, serán las que se establecen en la tabla anexa y será aplicable a partir del 1 de julio de 2022.

Las retribuciones salariales para 2023, 2024 y 2025, serán las que se establecen en las tablas anexas.

Para el año 2025 si el IPC subyacente de dicho año resultase superior al 2,50%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso de dicho 2,50%, hasta un máximo del 0,50%, con efectos económicos de enero de 2026. Sin cálculo de atrasos en 2025.

El pago del salario mensual se realizará antes de la finalización del mes correspondiente a su devengo y nunca más tarde del cuarto día del mes siguiente.

Artículo 6.- Forma de trabajo. Horario.

La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, salvo lo establecido en los párrafos siguientes. La fijación de los horarios de trabajo se hará anualmente por la empresa, previo informe del Comité de Empresa de la misma o de los Delegados de Personal en su caso.

La jornada anual será de 1.785 durante los años 2022, 2023 y 2024.

La jornada anual será de 1.780 durante 2025.

BOPSO-103-07092022

Con independencia de lo pactado respecto a la jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad de que en cada empresa se realice una jornada anual de horas, que en ningún caso supere el máximo de horas extraordinarias permitido por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores/trabajadoras afectados por este Convenio tendrán derecho tal y como recoge el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores «entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas», y el artículo 37.1 del ET «los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido», respetando en todo caso que no se puedan solapar estos dos permisos.

La empresa señalará a cada trabajador/trabajadora el tiempo en que le corresponde disfrutar dichos descansos, las fechas establecidas para los mismos podrán ser: en un período de 14 días, tres días deberán ser de descanso, pudiendo repartirse: un día (36 horas) y luego dos días juntos (60 horas) o los tres separados (36 horas por cada día) o los tres unidos (84 horas), o bien día y medio ininterrumpido (48 horas) y día y medio ininterrumpido (48 horas), quedando a opción de la empresa la organización del trabajo.

La jornada laboral diaria no podrá ser dividida en más de dos períodos.

Flexibilización de la jornada de trabajo:

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante 90 días al año, manteniendo como jornada máxima diaria 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida.

Los requisitos por parte de las empresas para acogerse a dicha flexibilización serán:

a) Las empresas obligatoriamente deberán comunicarlo al trabajador/trabajadora y a los representantes legales de este con una antelación mínima de 30 días a la fecha en la que deba tener lugar la modificación de jornada.

b) La compensación del exceso de jornada se deberá efectuar en el entorno de 3 meses antes o después de las fechas en las que la flexibilización de jornada haya de llevarse a efecto, y en todo caso dentro del año natural.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 7.- Vacaciones.

Todo el personal a que se refiere este Convenio tendrá derecho al disfrute de 31 días de vacaciones anuales, o al prorrateo proporcional correspondiente a la fracción anual trabajada.

La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Artículo 8. Días festivos trabajados y no recuperables.— Los días festivos abonables y no recuperables, en las que la persona trabajadora haya prestado jornada efectiva de trabajo, de cada año natural siempre que las personas trabajadoras lleguen a común acuerdo con la empresa podrán compensarse de alguno de los siguientes modos:

a) Abonarlos con el 100% de recargo, juntamente con la mensualidad (es decir al 300%).

b) Acumularlos a las vacaciones anuales.

BOPSO-103-07092022

c) Disfrutarlos como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales y necesariamente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él.

d) En el supuesto de que no puedan acumularse en el período recogido en el apartado c), se podrán disfrutar como descanso continuado en período distinto a las vacaciones anuales, sumándose en este caso a dicho período los días de descanso incluidos en él, a su vez cada día que no se haya acumulado en el período de verano se verá compensado con una cantidad de 9,34 euros, por cada día.

Artículo 9.- Permisos retribuidos.

Los permisos con sueldos reglamentarios tendrán la duración que se establece a continuación:

a) Por matrimonio la persona trabajadora: dieciséis días.

b) Por fallecimiento del cónyuge: seis días.

c) Por fallecimiento de ascendiente o descendiente cuatro días dentro de la provincia, seis fuera de ella. En caso de hermanos y hermanas, tres o cuatro días, en su caso.

d) Por matrimonio de un pariente por consanguinidad de hasta 2.º grado de la persona trabajadora, de uno a tres días según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia de la persona trabajadora, en otra localidad de la provincia o fuera de ella.

e) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos/as: cuatro días, pudiendo disfrutarlos en días alternos.

f) Por concurrencia a exámenes, así como para el cumplimiento de los deberes públicos, el tiempo indispensable para su realización.

g) Por traslado del domicilio habitual: dos días.

h) Dos días por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarlos en días alternos, siempre y cuando éste permanezca hospitalizado. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Artículo 10.- Excedencias.

Excedencia voluntaria:

Las personas trabajadoras con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, con derecho preferente de reincorporación en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por cuidado de hijos:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguini-

BOPSO-103-07092022

dad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 11.- Nacimiento y cuidado del menor.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Artículo 12.- Manutención y alojamiento.

BOPSO-103-07092022

Las personas trabajadoras que se determinan en el presente convenio, tendrán derecho como complemento en especie a percibir con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, la manutención. En aquellos establecimientos que no opten por el complemento en especie o no dispongan de servicio de comedor podrán suplir esta obligación por un complemento salarial fijado en 32 euros mensuales para 2022 desde julio de 2022, 34 euros mensuales para 2023, 36 euros mensuales para 2024 y 38 euros mensuales para 2025.

La manutención será variada, sana y suficiente.

Artículo 13.- Plazo de preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el plazo de 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 14.- Gratificaciones por matrimonio y natalidad.

El personal de las empresas afectadas por este Convenio tendrá derecho cuando contraiga matrimonio, a percibir a cargo de la empresa una gratificación especial de 53,71 euros. Del mismo modo se abonará por las empresas una gratificación a las personas trabajadoras por natalidad consistente en 53,71 euros por cada hijo o hija.

Artículo 15.- Pagas extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias por Navidad y julio a abonar en los días 23 de diciembre y 1 de julio, respectivamente. Se abonarán a razón de una mensualidad de salario Convenio más antigüedad.

Artículo 16.- Antigüedad.

Los aumentos por tiempo de servicios en la empresa, hasta el 31-12-2014 serán los siguientes:

Un 3% sobre el salario Convenio a los 3 años.

Un 8% al cumplir 6 años.

Un 16% al cumplir los 9 años.

Un 25% al cumplir los 14 años.

Un 38% al cumplir los 19 años.

Un 45% al cumplir los 24 años.

Un 50% al cumplir los 30 años.

El 31-12-2014 el porcentaje que cada trabajador o trabajadora hubiera alcanzado en concepto de Antigüedad queda congelado, siempre que este haya alcanzado el 25% y se mantendrá como complemento de Antigüedad consolidada, revalorizable según el salario de convenio.

No obstante las personas trabajadoras incorporados a la empresa antes del 31-12-2014 que no hayan alcanzado el 25% y los trabajadores/trabajadores incorporados a partir de 1-01-2015 podrán alcanzar como máximo el 25% según el siguiente baremo:

Un 3% sobre el salario Convenio a los 3 años.

Un 8% al cumplir 6 años.

Un 16% al cumplir los 9 años.

Un 25% al cumplir los 14 años.

BOPSO-103-07092022

Artículo 17.- Plus de distancia.

La persona trabajadora que tenga que desplazarse desde su domicilio al centro de trabajo que se encuentre fuera del casco urbano de la población, tendrá derecho a que la empresa le facilite el medio de transporte o por el contrario a la percepción de un plus de distancia que se fija en la cantidad mensual de 24,02 euros cuando el desplazamiento sea inferior o igual a 5 km, de 27,58 euros entre los 5 y 10 km, y de 34,03 euros para distancias superiores a los 10 km.

Artículo 18.- Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a todos las personas trabajadoras el juego de ropa de trabajo correspondiente a sus funciones, en caso contrario abonarán la cantidad de 27,70 euros mensuales para 2022, 2023, 2024 y 2025.

Las personas trabajadoras vendrán obligados a tratar su vestimenta con el debido cuidado y su utilización solo dentro de las instalaciones de la empresa durante la jornada laboral. No obstante las prendas que se deterioren por su uso habitual, serán reemplazadas por la empresa.

Artículo 19.- Comisión Paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se establece a partir de la fecha de comienzo de vigencia de Convenio una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del mismo formada por 8 miembros, 4 por parte de la representación empresarial y 4 por la representación de las personas trabajadoras, con facultades en todo lo referente a la interpretación y cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

Sus funciones serán:

- Velar por el correcto cumplimiento del Convenio.
- Atender cuantas consultas le sean planteadas sobre la interpretación del mismo.
- Mediar en los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio, en los supuestos que específicamente se sometan a la Comisión.
- Adoptar Acuerdos sobre cualquier materia del Convenio, esté o no contemplada en el mismo, cuando se reúna con carácter expreso para ello, teniendo a tales efectos la condición de Comisión Negociadora. Los Acuerdos que en tal caso puedan adoptar se incorporarán con carácter inmediato al Texto de este Convenio, con las mismas formalidades, en cuanto a remisión a la Oficina Territorial de Trabajo y publicación del Texto del Acuerdo, establecidas para la publicación de los Convenios Colectivos.
- Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno al Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ám-

BOPSO-103-07092022

bito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Ésta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Artículo 20.-

Las empresas que necesitan para su servicio a personas trabajadoras ajenos a la empresa estarán obligados a ofrecer este servicio preferentemente a los trabajadores y trabajadoras del sector prioritariamente a los parados.

Artículo 21.- Incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad común (no así en caso de accidente no laboral que queda excluido), percibirán con cargo a la empresa, un complemento que, unido al importe de la indemnización económica de la Seguridad Social, suponga el 100% del salario real. Este complemento se percibirá a partir del primer día de baja, siempre y cuando se trate de la primera baja dentro del año natural.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador y trabajadora de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente. En todo caso, dichos plazos reglamentarios, tal y como se establece en el RD 625/2014, art.7 son:

- Parte médico de baja y confirmación: La persona trabajadora remitirá una copia a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.
- Parte médico de alta: La persona trabajadora, remitirá una copia a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

Con independencia de las acciones que en cada caso puedan adoptarse para reducir el absentismo, se conviene expresamente que en los supuestos de baja de IT aquellas personas trabajadoras que en el año inmediatamente anterior al hecho causante tuvieran una o más faltas injustificadas de ausencia al trabajo, no serán complementadas por ningún porcentaje a cargo de la empresa, mientras se extienda la situación de IT.

Artículo 22.- Salud laboral. Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la protección de la Salud y la Seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El derecho de los trabajadores y trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable, se tiene que articular a través de la integración de la seguridad y salud laboral, en todos los estamentos de la empresa.

Todas las empresas del sector están obligadas a tener realizada, actualizada y documentada, la Evaluación de Riesgos, el Plan de prevención de Riesgos y haber adoptado una modalidad para el desarrollo de la prevención.

Ante la detección de un riesgo grave y/o inminente, ya sea en la evaluación inicial, en las revisiones de la evaluación o en cualquier otro momento, en cualquier empresa del sector, ya sea por personal del servicio de prevención, delegados de prevención, o cualquier trabajador y trabajadora, se tomará la iniciativa de paralización de la actividad, operación, o de toda actividad del puesto de trabajo. Realizándose a partir de ese momento un procedimiento que incluya, co-

BOPSO-103-07092022

municación a los mandos superiores tanto verbal como escrito por parte de quién paraliza o de los representantes si los hubiera y las medidas de corrección del riesgo, así como el reconocimiento de la autoridad laboral competente.

La vigilancia de la salud, como actividad permanente de observación de estado de salud de los trabajadores/trabajadoras, será realizada por el servicio de prevención, durante el tiempo de trabajo y se relacionará con los riesgos del puesto de trabajo. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado. Tanto los resultados de la vigilancia de la salud como del reconocimiento médico serán confidenciales, informándose a las empresas exclusivamente de la aptitud laboral de cada trabajador y trabajadora. Los reconocimientos médicos tendrán carácter anual, voluntario y confidencial para todos los trabajadores/trabajadoras.

Artículo 23.- Seguro de accidentes.

Las empresas contratarán, a partir de enero de 2022, una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos:

Muerte en accidente de trabajo: 25.000 euros.

Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 25.000 euros.

Artículo 24.- Comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Cada hora extraordinaria de trabajo se abonará según la siguiente fórmula:

$$\text{hora extra} = \frac{(\text{salario base} + \text{antigüedad} + \text{complementos}) \times 1{,}75}{\text{Jornada anual (1785 horas)}}$$

Artículo 26.- Cuidado del lactante.

Podrá optarse por acumular el total de las horas de permiso por cuidado del lactante, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, totalizando 20 días naturales.

Artículo 27.- Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25%, sobre el salario base.

Artículo 28.- Categorías profesionales.

La antigua categoría de auxiliar de oficina mayor de 21 años pasa a denominarse «Ayudante administrativo/a». Y la categoría de auxiliar de oficina menor de 21 años pasa a denominarse «Auxiliar de recepción y conserjería». Tras permanecer tres años como auxiliar de oficina de segunda se accederá automáticamente a la categoría de auxiliar de oficina de primera.

Artículo 29.- Formación profesional.

BOPSO-103-07092022

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de lo dispuesto por el V Acuerdo Estatal, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a efectos de la aplicación de dicho Acuerdo.

Artículo 30.- Capacitación profesional.

A la entrada en vigor del presente Convenio con el objetivo de lograr una mayor profesionalización del sector, las personas trabajadoras de nueva incorporación deberán acreditar a las empresas, a efectos de poder desempeñar las diversas categorías que vienen recogidas en el V Acuerdo Estatal (Capítulo Segundo), haber realizado cursos de formación específicos del sector (en asociación empresariales o sindicales) o bien haber adquirido dichos conocimientos a través de la experiencia en el desempeño de dicho puesto en otras empresas.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de desarrollar este artículo en el plazo de 1 año.

Artículo 31.- Plus compensatorio de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/empresarias y trabajadores/trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector hostelero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro de la hostelería.

Por ello, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante de este convenio que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes de formación en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores/trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2008.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por la organización empresarial firmante de este convenio partícipe en el desarrollo de planes de formación específicos en materia de hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la Comisión Paritaria.

   Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
3) Mediante certificación expedida por la organización sindical más representativa dentro del sector hostelero que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria. Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

Artículo 32.-

BOPSO-103-07092022

Se entregará a los Delegados de Personal una copia de las prórrogas que se hagan de aquellos contratos de los que por imperativo legal ya se les haya entregado una copia de los mismos.

Artículo 33.- Medidas de igualdad.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Sectorial adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otras personas trabajadoras.
2. A recoger que las ausencias debidas al cuidado del menor no perjudiquen a las personas trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación.

Artículo 34.- Contrato formativo.

El contrato formativo podrán efectuarse conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, normas que lo desarrollan y en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Artículo 35.- Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.

Cuando concurran las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

A) Jornada de trabajo.

B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

C) Régimen de trabajo a turnos.

D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

E) Sistema de trabajo y rendimiento.

F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.

G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.- Régimen disciplinario laboral.

Faltas y sanciones de las personas trabajadoras.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

BOPSO-103-07092022

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajado se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador/trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores/trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/trabajadora afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. 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.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el período de treinta días, 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.
3. 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.
4. 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.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores/trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

BOPSO-103-07092022

10. La utilización por parte del trabajador/trabajadora del teléfono móvil particular durante la jornada laboral.

Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de 30 días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. 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.
5. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso o abandono del trabajo.
6. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores/trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
8. Simular la presencia de otro trabajador/trabajadora, fichando o firmando por él.
9. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/trabajadoras en presencia del público o que transcienda a éste.
10. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.
11. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo 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. El trabajador/trabajadora que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresarios/empresarias o directivos/directivas, u otros trabajadores/trabajadoras, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.
12. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

BOPSO-103-07092022

13. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores/trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
14. 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.
15. 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 hostelería, y, en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.
16. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores/trabajadoras 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.
17. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
18. 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/trabajadoras o del público.
19. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.
20. La utilización por parte del trabajador//trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
21. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo.
22. La utilización más de dos veces por parte del trabajador/trabajadora del teléfono móvil particular durante la jornada laboral, cometidas en el período de seis meses.

Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/trabajadoras o cualquiera 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.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

BOPSO-103-07092022

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. 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//trabajadoras y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/trabajadora para no asistir al trabajo, así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador/trabajadora, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
11. 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 hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el 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 prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, al empresario o las personas que trabajan en la empresa.

Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualesquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación.
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
2. Despido disciplinario.

BOPSO-103-07092022

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

Las de hasta 2 días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

Las de 3 a 15 días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

Las de 16 a 60 días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los períodos de inactividad laboral de los trabajadores/trabajadoras fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Prescripción.

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.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de 30 días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Artículo 37.- Nuevo sistema de clasificación profesional.

Los trabajadores/trabajadoras afectados por el presente convenio queden clasificados en grupos profesionales, asignándoles una determinada categoría profesional y encuadramiento en una determinada área funcional según el V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

En el supuesto que, durante la vigencia del Convenio, se planteara la necesidad por alguna empresa de contratar trabajadores/trabajadoras de categorías profesionales no incluidas en el Convenio o surgieran dudas acerca de la correspondencia de categorías profesionales del antiguo convenio provincial con el V ALEH, se facultará a la Comisión Paritaria para la inclusión de la categoría solicitada y la fijación del salario correspondiente.

Al respecto se mantienen las actuales categorías para los trabajadores/trabajadoras con contrato en vigor y cualquier contratación que las empresas realicen lo será conforme al nuevo sistema de clasificación profesional del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Artículo 38.- Relación de categorías de establecimientos y grupos profesionales.

A partir del 1 de enero de 2021 se establece una única tabla salarial que será aplicable a la totalidad de establecimientos afectados por el ámbito funcional del presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. Los monitores de comedores, regulados por el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y por el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Hostelería de la Provincia de Soria pasarán de pertenecer al Grupo Profesional VI a pertenecer al Grupo Profesional III (según las categorías recogidas en el Convenio de Hostelería 2003-2007), por considerar más adecuado este último Grupo a las funciones que desarrollan tales profesionales.

Segunda. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

BOPSO-103-07092022

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurran en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

En materia de igualdad de oportunidades, acoso se estará a lo dispuesto en el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de mayo de 2015.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. Los camareros/as de piso, regulados por el V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y por el Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Hostelería de la Provincia de Soria encuadrados dentro del Área funcional cuarta, Grupo Profesional II pasarán a tener en 2026 la retribución del camarero/a, Área funcional tercera, Grupo Profesional II.

Segunda. Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, y ello en atención al carácter estacional de mayor productividad del sector en diversos períodos del año.

En el caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2022

(efectos económicos desde julio de 2022)

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Administración	1.271,46	17.800,44
2º Jefe/a de Recepción	1.220,34	17.084,76
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Administrativo/a (Contable), Conserje,	1.220,34	17.084,76
Recepcionista, Ayudante de Conserje	1.160,95	16.253,30
Ayudante Administrativo/a, Telefonista	1.105,67	15.479,38
Ayudante de Recepción, Cajero/a,	1.077,97	15.091,58
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Recepción y Conserjería	1.050,31	14.704,34

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:

(Cocina y Economato)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Cocina	1.271,46	17.800,44
Segundo Jefe/a de Cocina	1.220,34	17.084,76

BOPSO-103-07092022

Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Repostero/a	1.220,34	17.084,76
Cocinero/a, Encargado/a de Economato, Jefe/a de Partida	1.160,95	16.253,30
Ayudante de Economato, Ayudante de Cocina	1.077,97	15.091,58
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Cocina	1.050,31	14.704,34

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:
(Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista de cátering)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Restaurante o Sala,	1.271,46	17.800,44
Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala	1.220,34	17.084,76
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Barman/Barwoman, Sumiller	1.220,34	17.084,76
Camarero/a	1.160,95	16.253,30
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Ayudante de Camarero/a	1.077,97	15.091,58

ÁREA FUNCIONAL CUARTA:
(Pisos y limpieza)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Sección	1.105,67	15.479,38
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Camarero/a de Pisos	1.081,50	15.141,00
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Pisos y Limpieza	1.050,31	14.704,34

ÁREA FUNCIONAL QUINTA:
(Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Técnicos y/o Auxiliares,	1.160,95	16.253,30
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares,	1.105,67	15.479,38

ÁREA FUNCIONAL SEXTA:
(Servicios Complementarios)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Responsable de Servicio	1.271,46	17.800,44
Técnico/a de Servicio (Dietista, Fisioterapeuta y otras titulaciones de la salud)	1.160,95	16.253,30

BOPSO-103-07092022

Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Servicios (Socorrista, Primeros Auxilios, Disjockey, Masajista, Quiromasajista, Especialistas de atención al cliente)	1.139,52	15.953,28
Auxiliar de Servicio (Atención al cliente, Auxiliar de Balneario o Piscina)	1.105,67	15.479,38

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración Y Gestión)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Administración	1.309,60	18.334,40
2º Jefe/a de Recepción	1.256,95	17.597,30
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Administrativo/a (Contable), Conserje,	1.256,95	17.597,30
Recepcionista, Ayudante de Conserje	1.195,78	16.740,92
Ayudante Administrativo/a, Telefonista	1.138,84	15.943,76
Ayudante de Recepción, Cajero/a,	1.110,31	15.544,34
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Recepción y Conserjería	1.081,82	15.145,48

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:
(Cocina y Economato)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Cocina	1.309,60	18.334,40
Segundo Jefe/a de Cocina	1.256,95	17.597,30
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Repostero/a	1.256,95	17.597,30
Cocinero/a, Encargado/a de Economato, Jefe/a de Partida	1.195,78	16.740,92
Ayudante de Economato, Ayudante de Cocina	1.110,31	15.544,34
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Cocina	1.081,82	15.145,48

ÁREA FUNCIONAL TERCERA
(Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista de cátering)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Restaurante o Sala,	1.309,60	18.334,40
Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala	1.256,95	17.597,30
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Barman/Barwoman, Sumiller	1.256,95	17.597,30
Camarero/a	1.195,78	16.740,92
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Ayudante de Camarero/a	1.110,31	15.544,34

BOPSO-103-07092022

ÁREA FUNCIONAL CUARTA:
(Pisos y limpieza)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Sección	1.138,84	15.943,76
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Camarero/a de Pisos	1.113,95	15.595,30
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Pisos y Limpieza	1.081,82	15.145,48

Área Funcional Quinta: (Servicios De Mantenimiento Y Servicios Auxiliares)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Técnicos y/o Auxiliares,	1.195,78	16.740,92
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares,	1.138,84	15.943,76

ÁREA FUNCIONAL SEXTA:
(Servicios Complementarios)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Responsable de Servicio	1.309,60	18.334,40
Técnico/a de Servicio (Dietista, Fisioterapeuta y otras titulaciones de la salud)	1.195,78	16.740,92
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Servicios (Socorrista, Primeros Auxilios, Disjockey, Masajista, Quiromasajista, Especialistas de atención al cliente)	1.173,71	16.431,94
Auxiliar de Servicio (Atención al cliente, Auxiliar de balneario o piscina)	1.138,84	15.943,76

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Administración	1.342,34	18.792,76
2º Jefe/a de Recepción	1.288,37	18.037,18
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Administrativo/a (Contable), Conserje,	1.288,37	18.037,18
Recepcionista, Ayudante de Conserje	1.225,67	17.159,38
Ayudante Administrativo/a, Telefonista	1.167,31	16.342,34
Ayudante de Recepción, Cajero/a,	1.138,07	15.932,98
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Recepción y Conserjería	1.108,87	15.524,18

BOPSO-103-07092022

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:
(Cocina y Economato)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Cocina	1.342,34	18.792,76
Segundo Jefe/a de Cocina	1.288,37	18.037,18
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Repostero/a	1.288,37	18.037,18
Cocinero/a, Encargado/a de Economato, Jefe/a de Partida	1.225,67	17.159,38
Ayudante de Economato, Ayudante de Cocina	1.138,07	15.932,98
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Cocina	1.108,87	15.524,18

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:
(Restaurante, sala, bar y similares, colectividades, y pista de cátering)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Restaurante o Sala,	1.342,34	18.792,76
Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala	1.288,37	18.037,18
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Barman/Barwoman, Sumiller	1.288,37	18.037,18
Camarero/a	1.225,67	17.159,38
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Ayudante de Camarero/a	1.138,07	15.932,98

ÁREA FUNCIONAL CUARTA:
(Pisos y Limpieza)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Sección	1.167,31	16.342,34
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Camarero/a de Pisos	1.141,80	15.985,20
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de pisos y limpieza	1.108,87	15.524,18

ÁREA FUNCIONAL QUINTA:
(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Técnicos y/o Auxiliares,	1.225,67	17.159,38
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	1.167,31	16.342,34

BOPSO-103-07092022

ÁREA FUNCIONAL SEXTA:
(Servicios Complementarios)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Responsable de Servicio	1.342,34	18.792,76
Técnico/a de Servicio (Dietista, Fisioterapeuta y otras titulaciones de la salud)	1.225,67	17.159,38
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Servicios (Socorrista, Primeros Auxilios, Disjockey, Masajista, Quiromasajista, Especialistas de atención al cliente)	1.203,05	16.842,70
Auxiliar de Servicio (Atención al Cliente, Auxiliar de Balneario o Piscina)	1.167,31	16.342,34

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2025

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:
(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración Y Gestión)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Administración	1.375,90	19.262,60
2º Jefe/a de Recepción	1.320,58	18.488,12
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Administrativo/a (Contable), Conserje,	1.320,58	18.488,12
Recepcionista, Ayudante de Conserje	1.256,31	17.588,34
Ayudante Administrativo/a, Telefonista	1.196,49	16.750,86
Ayudante de Recepción, Cajero/a,	1.166,52	16.331,28
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Recepción y Conserjería	1.136,59	15.912,26

Área Funcional Segunda: (Cocina y Economato)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Cocina	1.375,90	19.262,60
Segundo Jefe/a de Cocina	1.320,58	18.488,12
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Repostero/a	1.320,58	18.488,12
Cocinero/a, Encargado/a de Economato, Jefe/a de Partida	1.256,31	17.588,34
Ayudante de Economato, Ayudante de Cocina	1.166,52	16.331,28
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Cocina	1.136,59	15.912,26

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:
(Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades, y Pista de Cátering)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Jefe/a de Restaurante o Sala,	1.375,90	19.262,60

BOPSO-103-07092022

Segundo Jefe/a de Restaurante o Sala	1.320,58	18.488,12
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Barman/Barwoman, Sumiller	1.320,58	18.488,12
Camarero/a	1.256,31	17.588,34
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Ayudante de Camarero/A	1.166,52	16.331,28

ÁREA FUNCIONAL CUARTA:
(Pisos y Limpieza)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Sección	1.196,49	16.750,86
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Camarero/a de Pisos	1.170,35	16.384,90
Grupo Profesional III	*Salario Mes*	*Salario Año*
Auxiliar de Pisos y Limpieza	1.136,59	15.912,26

ÁREA FUNCIONAL QUINTA:
(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Técnicos y/o Auxiliares,	1.256,31	17.588,34
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares,	1.196,49	16.750,86

ÁREA FUNCIONAL SEXTA:
(Servicios Complementarios)

Grupo Profesional I	*Salario Mes*	*Salario Año*
Responsable de Servicio	1.375,90	19.262,60
Técnico/a de Servicio (Dietista, Fisioterapeuta y otras titulaciones de la salud)	1.256,31	17.588,34
Grupo Profesional II	*Salario Mes*	*Salario Año*
Especialista de Servicios (Socorrista, Primeros Auxilios, Disjockey, Masajista, Quiromasajista, Especialistas de atención al cliente)	1.233,13	17.263,82
Auxiliar de Servicio (Atención al cliente, Auxiliar de balneario o piscina)	1.196,49	16.750,86

Soria, 26 de agosto de 2022. - La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 1700

BOPSO-103-07092022