

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

Resolución de 2 de septiembre de 2026, 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 texto del convenio colectivo provincial para el Sector de la Hostelería de la provincia de Soria

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de la Hostelería de la provincia de Soria, suscrito el día 30 de julio de 2026, de una parte, por miembros de CCOO, en representación de los trabajadores, y, de otra, por miembros de FOES, y ASOHTUR, en representación de la parte empresarial, 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 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 VI Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de enero de 2023.

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, comprendiendo 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,

BOPSO-105-09092026



será desde el 1 de enero de 2026 y su duración será de cuatro años finalizando, pues, el 31 de diciembre de 2029; 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 2026, 2027, 2028 y 2029 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 2026, serán las que se establecen en la tabla anexa, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2025 en un 3,25% con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Las retribuciones salariales para 2027, serán las que se establecen en la tabla anexa, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2026 en un 3,00%.

Las retribuciones salariales para 2028, serán las que se establecen en la tabla anexa, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2027 en un 3,00%.

Las retribuciones salariales para 2029, serán las que se establecen en la tabla anexa, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2028 en un 3,25%.

Cláusula de actualización.

Finalizado 2029, si el sumatorio del IPC real de los años 2026, 2027, 2028, 2029 fuera superior a 12,50%, se efectuará la actualización salarial, con efectos de 1 de enero de 2030, sobre el exceso de dicho 12,50%, hasta un máximo del 1%.

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 1.780 durante 2026, 2027, 2028 2029.

Con independencia de lo pactado respecto a la jornada ordinaria, se acuerda la posibilidad

BOPSO-105-09092026



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:

- Abonarlos con el 100% de recargo, juntamente con la mensualidad (es decir al 300%).
- Acumularlos a las vacaciones anuales.
- 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:

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) Cinco días por enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 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) Cinco días por hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, pudiendo disfrutarlos en días alternos, siempre y cuando éste permanezca hospitalizado o justifique el facultativo el reposo domiciliario.

i) Permiso para asistencia a consulta médica de la seguridad social del trabajador/a y/o acompañamiento a hijos menores de 16 años para asistir a consulta médica, siempre por el tiempo indispensable para acudir a la misma, con justificante del facultativo. Este permiso podrá disfrutarse un máximo de 12 horas cada año.

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. 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 consanguinidad 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. —

En los términos regulados por el artículo 48 apartado 4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de aplicación.

Artículo 12. Manutención y alojamiento. — 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 39,24 euros mensuales para 2026, 40,42 euros mensuales para 2027, 41,63 euros mensuales para 2028 y 42,98 euros mensuales para 2029.

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.

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 24,80 euros para 2026, 25,54 euros mensuales para 2027, 26,31 euros mensuales para 2028 y 27,17 euros mensuales para 2029; cuando el desplazamiento sea inferior o igual a 5 km, de 28,48 euros para 2026, 29,33 euros mensuales para 2027, 30,21 euros mensuales para 2028 y 31,19 euros mensuales para 2029 entre los 5 y 10 km, y de 35,14 euros para 2026, 36,19 euros mensuales para 2027, 37,28 euros mensuales para 2028 y 38,49 euros mensuales para 2029 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 28,60 euros mensuales para 2026, 29,46 euros mensuales para 2027, 30,34 euros mensuales para 2029 y 31,33 euros mensuales para 2029.

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.

A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión Paritaria la sede de las organizaciones empresariales firmantes: C/Vicente tutor nº6, 4ª planta, 42001 Soria.

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

BOPSO-105-09092026



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 ámbito 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.

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.



Las personas trabajadoras comunicarán a la empresa su situación de Incapacidad Temporal de forma simultánea a producirse la misma y su reincorporación, salvo imposibilidad justificada.

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, comunicación 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:

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



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, es decir, siempre y cuando haya sido acordado con la empresa antes del 30 de julio de 2026, 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.— Las partes firmantes asumen el contenido íntegro de lo dispuesto por el VI 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 VI 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 participe 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.— 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. Contratos fijos discontinuos.—

En atención al artículo 16.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos fijos discontinuos que se celebren al amparo de dicha norma se podrán celebrar a tiempo parcial.

Artículo 36. 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, conviene 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 concurren 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

BOPSO-105-09092026



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 37. 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.

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 una persona trabajadora 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 y delegadas 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.

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.

10. Dos incumplimientos o mala praxis en la utilización de los sistemas de control y registro de jornada implantados en la empresa.

11. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo cuando dicho deterioro sea imputable a una mala utilización o conservación de los mismos por parte de la persona trabajadora.

12. Uso del teléfono móvil, redes sociales o dispositivos electrónicos durante la jornada laboral salvo autorización de la empresa o situación de emergencia.

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. 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.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, así como la utilización de los mismos o de las instalaciones para fines particulares durante la jornada laboral.

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

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



9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. 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.

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

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, así como el mal uso del material y las herramientas de trabajo, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. 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.

14. 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.

15. 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.

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

17. 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.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. 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 la empresa, 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.

20. Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo.

21. De tres a cuatro incumplimientos o mala praxis en la utilización de los sistemas de control y registro de jornada implantados en la empresa.

22. Consentir la grabación y aparición, por iniciativa propia, en redes sociales con la uniformidad de la empresa sin consentimiento previo de la misma.

Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

BOPSO-105-09092026



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.
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, 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 prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.
13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.
14. Cinco o más incumplimientos o mala praxis de los sistemas de control y registro de la jornada implantados en la empresa.
15. Difamar el nombre de la empresa, incluyendo la marca a la que esta representa en redes sociales, todo ello sin perjuicio del ejercicio de los derechos fundamentales.

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.

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.

3. Audiencia previa.

En cumplimiento de la interpretación introducida por la sentencia 1250/2024, del Tribunal Supremo, de 18 de noviembre de 2024 (rcud 4735/2023, ES:TS:2024:5454), sobre la aplicación de lo dispuesto en el artículo. 7 del Convenio de la OIT número 158, de 22 de junio de 1982, y sin perjuicio del cumplimiento del resto de obligaciones establecidas en el art. 55.1 del Estatuto de los trabajadores cuando se refiere a los colectivos concretos regulados, la empresa, en caso de despido disciplinario está obligada a informar a la persona trabajadora de los hechos que se le imputan y de su posible calificación jurídica previo a la comunicación de la carta de despido, para darle la oportunidad de contestar a las imputaciones; a menos que no pueda pedirse razonablemente a la empresa que le conceda esta posibilidad.

La empresa debe llevar a cabo esta información por medio del procedimiento que habitualmente se utilice en la comunicación entre la empresa y su plantilla laboral.

Recibida la información, la persona trabajadora dispondrá de un plazo de dos días para contestar a dicho escrito, por la vía que estime conveniente, incluida a través de la representación sindical o unitaria de las personas trabajadoras. Durante este plazo de dos días para la contestación, la persona trabajadora seguirá prestando servicios de la forma habitual, salvo que la empresa considere lo contrario, en cuyo caso, le comunicará que estos dos días se consideran como de permiso retribuido. En este caso, la empresa puede considerar la aplicación de determinadas medidas, como, entre otras, suspensión del acceso al centro de trabajo o al correo electrónico corporativo, o la devolución temporal de herramientas de trabajo.

Finalizado este plazo, la empresa deberá tomar la decisión de continuar con el procedimiento del despido o cualquiera otra que considere.

*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 día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los apartados de graves y muy graves, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

Artículo 38. 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 VI 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 VI Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Artículo 39. 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 VI 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.

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 VI Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de enero de 2023.

BOPSO-105-09092026

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Primera.—El encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos y/o auxiliares y el encargado/a de sección tendrán regulados por el VI 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 a tener en 2026 la retribución del 2º jefe/a de recepción.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2026

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RECEPCION, JEFE/A DE ADMINISTRACION	1.422,04	19.908,56
2º JEFE/A DE RECEPCION	1.364,86	19.108,04
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ADMINISTRATIVO/A (CONTABLE), CONSERJE,	1.364,86	19.108,04
RECEPCIONISTA, AYUDANTE DE CONSERJE	1.298,44	18.178,16
AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A, TELEFONISTA	1.236,61	17.312,54
AYUDANTE DE RECEPCION, CAJERO/A,	1.221,00	17.094,00

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE COCINA	1.422,04	19.908,56
SEGUNDO JEFE/A DE COCINA	1.364,86	19.108,04
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
REPOSTERO/A	1.364,86	19.108,04
COCINERO/A, ENCARGADO/A DE ECONOMATO, JEFE/A DE PARTIDA	1.298,44	18.178,16
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA	1.221,00	17.094,00
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE COCINA	1.221,00	17.094,00

AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades, y Pista de catering)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA,	1.422,04	19.908,56
SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.364,86	19.108,04
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO

BOPSO-105-09092026

Boletín Oficial de la Provincia de Soria



Pág. 3105

Miércoles, 9 de septiembre de 2026

Núm. 105

BARMAN/BARWOMAN, SUMILLER	1.364,86	19.108,04
CAMARERO /A	1.298,44	18.178,16
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AYUDANTE DE CAMARERO/A	1.221,00	17.094,00

AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE SECCION	1.364,86	19.108,04
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
CAMARERO/A DE PISOS	1.298,44	18.178,16
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	1.221,00	17.094,00

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECNICOS Y/O AUXILIARES,	1.364,86	19.108,04
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES,	1.236,61	17.312,54

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
RESPONSABLE DE SERVICIO	1.422,04	19.908,56
TECNICO/A DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otras titulaciones de la Salud)	1.298,44	18.178,16
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente)	1.274,48	17.842,72
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina)	1.236,61	17.312,54

BOPSO-105-09092026

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2027**

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RECEPCION, JEFE/A DE ADMINISTRACION	1.464,70	20.505,80
2º JEFE/A DE RECEPCION	1.405,81	19.681,34
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ADMINISTRATIVO/A (CONTABLE), CONSERJE,	1.405,81	19.681,34
RECEPCIONISTA, AYUDANTE DE CONSERJE	1.337,39	18.723,46
AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A, TELEFONISTA	1.273,71	17.831,94
AYUDANTE DE RECEPCION, CAJERO/A,	1.257,63	17.606,82

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE COCINA	1.464,70	20.505,80
SEGUNDO JEFE/A DE COCINA	1.405,81	19.681,34
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
REPOSTERO/A	1.405,81	19.681,34
COCINERO/A, ENCARGADO/A DE ECONOMATO, JEFE/A DE PARTIDA	1.337,39	18.723,46
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA	1.257,63	17.606,82
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE COCINA	1.257,63	17.606,82

AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades, y Pista de catering)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA,	1.464,70	20.505,80
SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.405,81	19.681,34
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
BARMAN/BARWOMAN, SUMILLER	1.405,81	19.681,34
CAMARERO /A	1.337,39	18.723,46
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AYUDANTE DE CAMARERO/A	1.257,63	17.606,82

AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE SECCION	1.405,81	19.681,34

BOPSO-105-09092026



GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
CAMARERO/A DE PISOS	1.337,39	18.723,46
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	1.257,63	17.606,82

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECNICOS Y/O AUXILIARES,	1.405,81	19.681,34
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES,	1.273,71	17.831,94

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
RESPONSABLE DE SERVICIO	1.464,70	20.505,80
TÉCNICO/A DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otras titulaciones de la Salud)	1.337,39	18.723,46
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente)	1.312,71	18.377,94
AUXILIAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina)	1.273,71	17.831,94

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2028

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RECEPCION, JEFE/A DE ADMINISTRACION	1.508,64	21.120,96
2º JEFE/A DE RECEPCION	1.447,98	20.271,72
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ADMINISTRATIVO/A (CONTABLE), CONSERJE,	1.447,98	20.271,72
RECEPCIONISTA, AYUDANTE DE CONSERJE	1.377,51	19.285,14
AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A, TELEFONISTA	1.311,92	18.366,88
AYUDANTE DE RECEPCION, CAJERO/A,	1.295,36	18.135,04

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE COCINA	1.508,64	21.120,96

BOPSO-105-09092026



Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 105

Miércoles, 9 de septiembre de 2026

Pág. 3108

SEGUNDO JEFE/A DE COCINA	1.447,98	20.271,72
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
REPOSTERO/A	1.447,98	20.271,72
COCINERO/A, ENCARGADO/A DE ECONOMATO, JEFE/A DE PARTIDA	1.377,51	19.285,14
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA	1.295,36	18.135,04
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE COCINA	1.295,36	18.135,04

AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades, y Pista de catering)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA,	1.508,64	21.120,96
SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.447,98	20.271,72
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
BARMAN/BARWOMAN, SUMILLER	1.447,98	20.271,72
CAMARERO /A	1.377,51	19.285,14
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AYUDANTE DE CAMARERO/A	1.295,36	18.135,04

AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE SECCION	1.447,98	20.271,72
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
CAMARERO/A DE PISOS	1.377,51	19.285,14
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	1.295,36	18.135,04

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECNICOS Y/O AUXILIARES,	1.447,98	20.271,72
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES,	1.311,92	18.366,88

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
RESPONSABLE DE SERVICIO	1.508,64	21.120,96

BOPSO-105-09092026



TECNICO/A DE SERVICIO (Dietista, Fisioterapeuta y otras titulaciones de la Salud)	1.377,51	19.285,14
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente)	1.352,09	18.929,26
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina)	1.311,92	18.366,88

TABLAS SALARIALES PROVISIONAL 2029

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RECEPCION, JEFE/A DE ADMINISTRACION	1.557,67	21.807,38
2º JEFE/A DE RECEPCION	1.495,04	20.930,56
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ADMINISTRATIVO/A (CONTABLE), CONSERJE,	1.495,04	20.930,56
RECEPCIONISTA, AYUDANTE DE CONSERJE	1.422,28	19.911,92
AYUDANTE ADMINISTRATIVO/A, TELEFONISTA	1.354,56	18.963,84
AYUDANTE DE RECEPCION, CAJERO/A,	1.337,46	18.724,44

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE COCINA	1.557,67	21.807,38
SEGUNDO JEFE/A DE COCINA	1.495,04	20.930,56
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
REPOSTERO/A	1.495,04	20.930,56
COCINERO/A, ENCARGADO/A DE ECONOMATO, JEFE/A DE PARTIDA	1.422,28	19.911,92
AYUDANTE DE ECONOMATO, AYUDANTE DE COCINA	1.337,46	18.724,44
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE COCINA	1.337,46	18.724,44

AREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades, y Pista de catering)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA,	1.557,67	21.807,38
SEGUNDO JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	1.495,04	20.930,56

BOPSO-105-09092026



Boletín Oficial de la Provincia de Soria

Núm. 105

Miércoles, 9 de septiembre de 2026

Pág. 3110

GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
BARMAN/BARWOMAN, SUMILLER	1.495,04	20.930,56
CAMARERO /A	1.422,28	19.911,92
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AYUDANTE DE CAMARERO/A	1.337,46	18.724,44

AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE SECCION	1.495,04	20.930,56
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
CAMARERO/A DE PISOS	1.422,28	19.911,92
GRUPO PROFESIONAL III	SALARIO MES	SALARIO AÑO
AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	1.337,46	18.724,44

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

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS TECNICOS Y/O AUXILIARES,	1.495,04	20.930,56
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES,	1.354,56	18.963,84

AREA FUNCIONAL SEXTA: (Servicios Complementarios)

GRUPO PROFESIONAL I	SALARIO MES	SALARIO AÑO
RESPONSABLE DE SERVICIO	1.557,67	21.807,38
TECNICO/A DE SERVICIO (Dietista,Fisioterapeuta y otras titulaciones de la Salud)	1.422,28	19.911,92
GRUPO PROFESIONAL II	SALARIO MES	SALARIO AÑO
ESPECIALISTA DE SERVICIOS (Socorrista, primeros auxilios, disjockey, masajista, quiromasajista, especialistas de atención al cliente)	1.396,03	19.544,42
AUXILAR DE SERVICIO (atención al cliente, auxiliar de balneario o piscina)	1.354,56	18.963,84

Soria, 2 de septiembre de 2026. – La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano 1664