



Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, mediante la presente se da publicidad a la delegación de la Alcaldía y todas sus funciones, en el Primer Teniente de Alcalde D. Eduardo Morido Niño, por ausencia del Sr. Alcalde los días 23 a 31 de marzo de 2013.

San Esteban de Gormaz, 22 de marzo de 2013.– El Alcalde, Millán Miguel Román. 945

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

SERVICIO TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE

ANUNCIO de información pública de expediente del procedimiento de prórroga del Coto de Caza SO-10082

En este Servicio Territorial se encuentra en tramitación expediente de la Prórroga del Coto Privado de Caza SO-10082, denominado Montuenga, iniciado a instancia de Asoc. de Caza de Montuenga. El objeto del referido expediente es el procedimiento de Prórroga del coto de caza situado en el término municipal de Arcos de Jalón en la provincia de Soria.

Lo que se hace público, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Decreto 83/1998, de 30 de abril, por el que se desarrolla reglamentariamente el Título IV “De los terrenos”, de la Ley 4/1996, de 12 de julio, de Caza de Castilla y León, haciendo constar que el referido expediente se encontrará a disposición de cualquier persona que desee examinarlo y, en su caso, formular alegaciones durante el plazo de 20 días hábiles desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, en las Oficinas del Servicio Territorial de Medio Ambiente (Sección de Vida Silvestre), C/ Los Linajes, nº 1, 42003 Soria, durante el horario de atención al público (9 a 14 horas, de lunes a viernes).

Soria, 19 de marzo de 2013.– El Jefe del Servicio Territorial de Medio Ambiente, José Antonio Lucas Santolaya. 904

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2013, 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 de trabajo para las industrias de Hostelería de la provincia de Soria.

Convenio o Acuerdo: Hostelería

Expediente: 42/01/0014/2013

Fecha: 20/03/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Judit Borobio Sanz

Código 42000085011981

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias de Hostelería de la provincia de Soria, con Código de Convenio número 42000085011981 y anexos que lo acompañan, suscrito con fecha 28 de febrero de 2013, de una parte por ASOHTUR como organización

BOPSO-38-03042013



empresarial del sector hostelero en la provincia de Soria, y de otra por representantes de UGT y de CC.OO., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral) y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (B.O.C. y L. de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

Esta Oficina Territorial de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos 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

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 IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 de septiembre de 2010.

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, una vez homologado, se publique este Convenio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, la fecha de entrada en vigor del mismo, a todos los efectos será desde el 1 de enero de 2011 y su duración será de cuatro años finalizando, pues, el 31 de diciembre de 2014. 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 el trabajador, 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 2011, 2012, 2013 y 2014 son las reflejadas en la tabla anexa 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.

El incremento salarial para cada uno de los cuatro años, 2011, 2012, 2013 y 2014, será del 0%. Durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014 no habrá revisión salarial.

Al finalizar la vigencia del convenio, a 31-12-2014 se producirá un incremento salarial del 1,5% sobre las tablas salariales de 2014, sin efectos económicos retroactivos, es decir, con efectos a partir de 1 de enero de 2015.

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 horas durante toda la vigencia del convenio, es decir durante los años 2011, 2012, 2013 y 2014.

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 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 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 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 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.

Artículo 7. Vacaciones.

Todo el personal a que se refiere este Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días de vacaciones anuales, o al prorrateo proporcional correspondiente a la fracción anual trabajada.

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

Artículo 8. Días festivos y no recuperables.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural siempre que los trabajadores 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.

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 del trabajador: dieciséis días.

b) Por alumbramiento de la esposa: tres días.

c) Por fallecimiento del cónyuge: seis días.

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

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

f) Por enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: cuatro días.

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

h) Por traslado del domicilio habitual: dos días.

Artículo 10. Excedencias.

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores 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 reincorpora-



ción 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 o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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:

Los trabajadores 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. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En los supuestos adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

Artículo 12. Manutención y alojamiento.

El complemento salarial de manutención, en especie contenido en el antiguo artículo 72 de la Ordenanza queda fijo en 30,37 euros mensuales, respetándose como garantía individual la de todos aquellos que vienen percibiéndolo.

Los trabajadores que se determinan en el antiguo anexo III de la Ordenanza del Sector que tienen derecho a alojamiento percibirán por este concepto en lugar del alojamiento una compensación en metálico de 12,56 euros mensuales como complemento salarial en especie y conforme determina el artículo 72 de dicha Ordenanza.

Artículo 13. Plazo de preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso que varían según el tipo de contrato:

- En contratos por tiempo indefinido, fijos o fijos discontinuos y trabajadores de nivel 1.º, el plazo de preaviso será de 1 mes.
- En contratos por tiempo determinado superiores a 3 meses de duración, el plazo de preaviso será de 20 días.
- En contratos por tiempo determinado de hasta 3 meses de duración, el plazo de preaviso será de 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador 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 los trabajadores por natalidad consistente en 53,71 euros por cada hijo.

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 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 los trabajadores incorporados a la empresa antes del 31-12-2014 que no hayan alcanzado el 25% y los 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.

El trabajador 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.

Por este concepto las empresas abonarán a todos los trabajadores la cantidad de 27,24 euros mensuales durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 19. Comisión Paritaria y de Vigencia del Convenio.

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 los trabajadores, con facultades en todo lo referente a la interpretación y cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio, con el



ánimo de que tal comisión paritaria tenga un funcionamiento acorde con la misión que se encomienda, estará obligada a reunirse con una periodicidad de una vez por trimestre natural, dándose cuenta en dichas reuniones de los incumplimientos e irregularidades que se han producido en el sector durante el tiempo transcurrido desde la última reunión.

Se arbitra la posibilidad de reuniones con carácter extraordinario si así lo solicitan la mitad de los componentes de dicha Comisión.

La Comisión estará formada por las siguientes personas:

Por parte de los trabajadores:

Dña. Azucena Pérez Álvarez (UGT)

D. José Luis Jiménez Algarabel (UGT).

D. José Manuel López Sanz (CC.OO).

D. Juan José Catalina Martín (CC.OO).

Por parte de los empresarios:

D. Pedro Antonio Heras Jiménez

D. José Luis Jiménez García

D. Ángel Mayor Hernando

D. José Antonio Benito Ciria

Artículo 20.-

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

Artículo 21. Incapacidad temporal.

Los trabajadores 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 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 la orden 19-6-1997 son:

- Parte médico de baja y confirmación: El trabajador 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: El trabajador, 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 aquellos trabajadores 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 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, 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, 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. Los reconocimientos médicos tendrán carácter anual, voluntario y confidencial para todos los trabajadores de aquellas empresas cuyas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social dispongan de medios para hacer frente a los mismos.

Artículo 23. Seguro de accidentes.

Las empresas contratarán, a partir de enero de 2015, una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos:

Muerte en accidente de trabajo: 10.000 euros.

Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 10.000 euros.

Artículo 24.-

Se gestionará periódicamente por el Comité de Vigilancia del Convenio, ante los órganos de la Administración la revisión médica de todos los productos empleados en el sector.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Se abonarán con el recargo del 150% sobre el valor de la hora normal de trabajo, calculada a prorrata sobre el salario base del Convenio para cada categoría sin antigüedad.

Artículo 26. Licencia por maternidad.

En los términos regulados por la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y demás disposiciones de general aplicación.



La empresa estará obligada a pagar el 100% de su salario real.

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 «auxiliar de oficina de primera». Y la categoría de auxiliar de oficina menor de 21 años pasa a denominarse «auxiliar de oficina de segunda». 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 IV 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, los trabajadores de nueva incorporación deberán acreditar a las empresas, a efectos de poder desempeñar las diversas categorías que vienen recogidas en el IV 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 y trabajadores 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 representativa del sector de hostelería que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes agrupados de formación continua, o bien no acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector, deberán abonar a sus trabajadores 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 organización empresarial representativa del sector hostelero participe en el desarrollo de planes agrupados de formación continua 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 organización sindical más representativa dentro del sector hostelero que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria. Esta certificación tendrá validez únicamente durante el periodo 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. Contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos.

En atención a lo permitido en el artículo 15.1.b) del vigente Estatuto de los Trabajadores, los contratos de trabajo que se celebren al amparo de dicha norma podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, y ello en atención al carácter estacional de mayor productividad del sector en diversos periodos 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.

Artículo 34. Contratos formativos.

Los contratos formativos podrán efectuarse conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan.

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 los trabajadores.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, 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 un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador 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 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 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 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. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

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

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, abandono o falta al 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, 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, fichando o firmando por él.

9. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda 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 di-



chas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresarios o directivos, u otros trabajadores, 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.

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, 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 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 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, 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.

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 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 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 para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador, en la situación de incapacidad temporal, realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, 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.



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 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.

En el presente convenio colectivo se acuerda sustituir el sistema de clasificación profesional de la extinta ordenanza laboral para la Industria de Hostelería, con el fin de adaptar dicho sistema al IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería y con las finalidades recogidas en el mismo. A tal fin se acuerda que los trabajadores afectados por el presente convenio queden clasificados en grupos profesionales, asignándoles una determinada categoría profesional y encuadramiento en una determinada área funcional.

En el supuesto que, durante la vigencia del Convenio, se planteara la necesidad por alguna empresa de contratar trabajadores categorías profesionales no incluidas en el Convenio o surgieran dudas acerca de la correspondencia de categorías profesionales del antiguo convenio provincial con el IV 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 con contrato en vigor y cualquier contratación que las empresas realicen lo será conforme al nuevo sistema de clasificación profesional del IV Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

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

Categoría A) Hoteles de tres o más estrellas, Hostales de tres estrellas, Bares de categoría especial y primera, Cafetería especial, Restaurantes de tres tenedores.

Categoría B) Hoteles de dos y una estrella, Hostales de dos estrellas, Bares de segunda, Cafeterías de primera, Restaurantes de dos tenedores.

Categoría C) Hostales de una estrella, Fondas, Bares de tercera y cuarta, Cafeterías de segunda, Restaurantes de un tenedor.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.- Los monitores de comedores, regulados por el IV 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.

CUADRO DE CORRESPONDENCIA DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES CONTEMPLADAS EN EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE SORIA Y LAS ESTABLECIDAS EN EL IV ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SORIA

TABLAS SALARIALES 2011-2012-2013-2014

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

<i>Categorías del ALEH IV</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
GRUPO PROFESIONAL I				
Jefe/a de Recepción	Jefe de Recepción	1104,71 €	1090,29 €	1075,89 €
Segundo Jefe/a de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1060,30 €	1042,23 €	1027,88 €
Jefe/a de Administración	Contable General	1104,71 €	1090,29 €	1075,89 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Recepcionista	Recepcionista	1008,69 €	993,35 €	979,82 €
Conserje	Conserje de Casino	1060,30 €	1042,23 €	1027,88 €
Administrativo/a	Contable	1060,30 €	1042,23 €	1027,88 €
Administrativo/a	Cajero	936,60 €	926,98 €	917,36 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Recepción	Ayudante de Recepción	936,60 €	926,98 €	917,36 €
Ayudante Administrativo/a	Oficial de Contabilidad	960,66 €	946,22 €	936,60 €
Ayudante Administrativo/a	Auxiliar Oficina de Primera	960,66 €	946,22 €	936,60 €
Telefonista		960,66 €	946,22 €	936,60 €
Ayudante de Conserje	Conserje	1008,69 €	993,35 €	979,82 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar de Recepción y Conserjería	Auxiliar Oficina de Segunda	936,60 €	926,98 €	917,36 €
	Mozo de equipajes	912,57 €	902,97 €	893,36 €
	Aprendices 16 y 18 años	SMI	SMI	SMI
	Vigilante de Noche	912,57 €	902,97 €	893,36 €

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)

<i>Categorías del ALEH IV</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>
GRUPO PROFESIONAL I				
Jefe/a de Cocina	Jefe de Cocina	1104,71 €	1090,29 €	1075,89 €
2º/2ª Jefe/a de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1060,30 €	1042,23 €	1027,88 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Repuestero/a	Jefe de Repostería	1060,30 €	1042,23 €	1027,88 €
Jefe/a de Partida	Jefe de Partida	1008,69 €	993,35 €	979,82 €
Cocinero/a		1008,69 €	993,35 €	979,82 €
Encargado/a de Economato	Bodeguero	1008,69 €	993,35 €	979,82 €

BOPSO-38-03042013

**GRUPO PROFESIONAL III**

Ayudante de Economato	Auxiliar Bodega y Economato	936,60 €	926,98 €	917,36 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	936,60 €	926,98 €	917,36 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Repostero	936,60 €	926,98 €	917,36 €

GRUPO PROFESIONAL IV

Auxiliar de Cocina	Fregador/a	912,57 €	902,97 €	893,36 €
Auxiliar de Cocina	Ayudante de Cafetero	936,60 €	926,98 €	917,36 €

ÁREA FUNCIONAL TERCERA (Restaurante, Sala, Bar y Similares)

<i>Categorías del ALEH IV</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>

GRUPO PROFESIONAL I

Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1104,71 €	1090,29 €	1075,89 €
Jefe/a de Restaurante o Sala	Primer encargado de barra	1104,71 €	1090,29 €	1075,89 €
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1060,30 €	1042,23 €	1027,88 €
2º/2ª Jefe/a Restaurante o Sala	Segundo Encargado de barra	1008,69 €	993,35 €	979,82 €

GRUPO PROFESIONAL II

Camarero/a	Camarero (Dependiente)	1008,69 €	993,35 €	979,82 €
Barman/Barwoman	Barman	1060,30 €	1042,23 €	1027,88 €
Jefe/a de Sector	Jefe Cafetero	960,66 €	946,22 €	936,60 €

GRUPO PROFESIONAL III

Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Camarero	936,60 €	926,98 €	917,36 €
Ayudante de Camarero/a	Ayudante de Bar	936,60 €	926,98 €	917,36 €

ÁREA FUNCIONAL CUARTA (Pisos y Limpieza)

<i>Categorías del ALEH IV</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>

GRUPO PROFESIONAL I

Encargado/a de Sección	Encargado/a de Lencería y Lavad.	960,66 €	946,22 €	936,60 €
------------------------	----------------------------------	----------	----------	----------

GRUPO PROFESIONAL II

Camarero/a de Pisos	Lavandera	912,57 €	902,97 €	893,36 €
Camarero/a de Pisos	Planchadora; Costurera	912,57 €	902,97 €	893,36 €

GRUPO PROFESIONAL III

Auxiliar de Pisos y Limpieza	Limpiadora	912,57 €	902,97 €	893,36 €
------------------------------	------------	----------	----------	----------

ÁREA FUNCIONAL QUINTA (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

<i>Categorías del ALEH IV</i>	<i>Categorías convenio de Hostelería de Soria</i>	<i>Grupos de establecimiento</i>		
		<i>Categ. A</i>	<i>Categ. B</i>	<i>Categ. C</i>

GRUPO PROFESIONAL II

Encargado de Mantenimiento y Servicios auxiliares	Jefe de Servicio Técnico	1008,69 €	993,35 €	979,82 €
---	--------------------------	-----------	----------	----------

GRUPO PROFESIONAL III

Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico o Calefactor	960,66 €	946,22 €	936,60 €
--	-----------------------	----------	----------	----------

Soria, marzo de 2013.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemí Molinuevo Estéfano. 905