ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 14 de agosto 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 del Sector Agrícola-Ganadero de la provincia de Soria

Visto el texto del Convenio Colectivo del Sector Agrícola-Ganadero de la provincia de Soria, suscrito el día 3 de agosto de 2026, de una parte, por miembros de UGT y CCOO, en representación de los trabajadores, y, de otra, por miembros de FOES Y APORSO, 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.

BOPSO-96-19082026

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGRÍCOLA–GANADERO DE SORIA

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), Asociación provincial de productores de ganado porcino de Soria (APORSO), Asociación General de Empresarios Sorianos (AGES), y de la otra por Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO).

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación a todas las actividades agrícolas y ganaderas desempeñadas por todo el personal fijo, eventual y de temporada que trabajen en aquéllas, y a todas las empresas que tengan su residencia en esta provincia de Soria, entendiéndose por residencia la situación de las fincas y explotaciones, comprendidas en el ámbito del Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución a 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo.

Artículo 2. Vigencia y duración

La duración del presente Convenio será de 3 años contados a partir del 1 de enero de 2026, hasta el 31 de diciembre de 2028. El presente Convenio, al término de su vigencia quedará automáticamente denunciado, sin necesidad de comunicación de ningún tipo, prorrogándose en todos sus contenidos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que le sustituya.

Artículo 3. Retribuciones del personal fijo

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio quedan establecidos en las siguientes cuantías:

Para 2026 el Salario del Convenio será el que figura en el ANEXO I, 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. Personal Oficial de 1ª oficios clásico y especialistas de 1ª 17.400 euros anuales y Personal Oficial de 2ª oficios clásico y especialistas de 2ª 17.250 euros anuales.

Para 2027, el Salario del Convenio será el que figura en el ANEXO I, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2026 en un 3,25%.

Para 2028, el Salario del Convenio será el que figura en el ANEXO I, para los diferentes Grupos Profesionales, como consecuencia de incrementar los salarios de 2027 en un 3,25%.

Finalizado 2028, si el sumatorio del IPC real de los años 2026, 2027, 2028, fuera superior a 9,75%, se efectuará la actualización salarial, con efectos de 1 de enero de 2029, sobre el exceso de dicho 9,75%, hasta un máximo del 1%.

Artículo 4. Preaviso de cese

La persona trabajadora que voluntariamente cese en el trabajo, deberá de ponerlo en conocimiento de la empresa con un mínimo de 15 días de antelación al cese en el trabajo; de no hacerlo así se le descontará de la liquidación un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

En caso de finalización de contratos temporales de duración mayor a seis meses, la empresa preavisará con al menos 15 días de antelación, de no hacerlo así se le abonará a la persona trabajadora una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de no preaviso.

Artículo 5. Pagas extraordinarias

El personal afectado por el presente Convenio devengará dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una, una de vacaciones y otra de Navidad, que se pagarán respectivamente, el 20 de julio y el 20 de diciembre de cada año.

Los trabajadores/as fijos, que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado. Estas gratificaciones se abonarán a razón del salario base, más antigüedad.

La empresa podrá llevar a cabo el prorrateo de las pagas extraordinarias mensualmente.

Artículo 6. Gratificación especial

Las empresas abonarán a su personal una gratificación especial de 30 días del salario base del Convenio, más antigüedad, el día 14 de mayo, víspera de la Festividad de San Isidro Labrador, Patrón de la actividad. Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año percibirán la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

La empresa podrá llevar a cabo el prorrateo de la gratificación especial mensualmente.

Artículo 7. Retribuciones para el personal temporal

Estas personas trabajadoras percibirán por cada día de trabajo un salario global diario en el que al mínimo pactado se adicionarán todos los demás conceptos derivados de su relación laboral: domingos, festivos, vacaciones, gratificaciones, etc.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Las partes se someten en esta materia a la Legislación General, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 9. Antigüedad

Como compensación a la permanencia en la empresa el personal tendrá derecho a quinquenios del 5% del salario base fijado en este Convenio, computables desde la fecha de ingreso en la misma, con un máximo de tres quinquenios (15%).

No obstante, a las personas trabajadoras que el día 1 de enero de 2003 se encontrasen en trance de adquisición de un quinquenio teniendo ya consolidados tres o más quinquenios, se les computará éste cuando lo cumplan y aunque se supere el tope del 15%.

BOPSO-96-19082026

Artículo 10º. Jornada laboral

La jornada laboral en cómputo anual se fija en 1.786 horas para 2026 y 2027 y 1.784 para 2028.

Se permitirá una distribución irregular de la jornada según el art. 34.2 del Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales que el futuro las modifiquen o complementen.

En aquellos casos en que las circunstancias determinasen la necesidad de prolongar el trabajo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería, guardas, guardería rural, podrá ampliarse con la realización de hasta 4 horas diarias y un máximo de 20 semanales, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria.

Debido a las peculiaridades del sector, se fija que en la actividad de agricultura y guardería exista un fondo de 60 horas anuales perdidas por razón de inclemencia del tiempo que se recuperarán a razón de un máximo de 10 horas al mes, o dos al día excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero.

En ganadería y guardería deberá tenerse en cuenta que en la distribución de la jornada semanal podrá incluirse los domingos y festivos pactándose entre empresa y las personas trabajadoras la compensación del descanso semanal que se disfrutará durante la semana.

Artículo 11º. Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida de treinta días naturales.

En todo caso se procurará que los períodos de vacación coincidan con las de menor intensidad y, a ser posible, se señalarán coincidiendo con el término de la recolección, procurando queden cubiertas las necesidades mínimas. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará la parte proporcional de las mismas, según el tiempo trabajado dentro del año natural de que se trate.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 12º. Trabajo en domingos y festivos

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar al menos de 16 domingos de descanso al año, así como 5 festivos. Cuando no se pudieran mantener estos descansos, las empresas abonarán por cada uno de los domingos que no se descansen por debajo de 16, la cantidad de 33,74 euros por jornada completa, y de 47,24 euros por jornada completa que no se descanse por debajo de 5 festivos.

Dichos complementos por domingos y festivos se abonarán cuando se conozca que tales domingos y/o festivos no han sido descansados, esto es al final de cada año. En todo caso, este complemento no supone incremento alguno de jornada.

Se excluye el abono de estos complementos por domingos y festivos para la actividad de guardería.

BOPSO-96-19082026

Artículo 13º. Compensación por enfermedad

El trabajador/a que se halle en situación de baja o incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirá a partir del primer día de su baja y por el período de tres meses la totalidad de su salario base, siendo con cargo a la empresa la diferencia que exista entre ésta y la indemnización económica que percibiera como prestación de la Seguridad Social. A partir de los tres meses el trabajador/a percibirá solamente la indemnización económica de la Seguridad Social, sin que tenga derecho a cantidad alguna de la Empresa.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo la totalidad del salario base, se percibirá desde el primer día.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo, quedarán condicionados a informar por parte de la persona trabajadora a la empresa de su situación de Incapacidad Temporal de forma simultánea a producirse la misma, salvo imposibilidad justificada.

Artículo 14º. Permisos y licencias retribuidas

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.
c) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijos/as.
d) Un día por traslado del domicilio habitual.
e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
f) Un día por los casos de boda de familiares de hasta segundo grado.
g) Hasta un máximo de 16 horas al año para asistencia a consultas médicas y especialistas de la Seguridad Social, debidamente justificados; de ese mismo crédito horario la persona trabajadora podrá utilizar esas horas para acompañamiento al médico a parientes de primer grado.
h) El tiempo imprescindible para concurrir a exámenes en un centro oficial para la obtención de un título académico o profesional vinculado a la actividad de la empresa.
i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
j) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Se hace constar expresamente el reconocimiento de los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho legalmente constituidas, probando su existencia a través de su inscripción en el registro correspondiente.

BOPSO-96-19082026

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado de la "licencia de matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio. Esta "licencia de matrimonio" sólo se podrá conceder cada dos años.

Cuidado del lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de este permiso, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante.

Artículo 15º. Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras dentro del primer trimestre de cada año, como mínimo las siguientes prendas:

Personal con contrato de duración determinada y fijo discontinuo con actividad de 6 meses o menos: Un mono o chaquetilla y pantalón al año.

Indefinidos y fijos discontinuos de duración superior a 6 meses: Dos monos o dos chaquetillas y dos pantalones, al año, a elección del trabajador.

Asimismo y para aquellos trabajos que lo requieran, facilitarán un par de botas de goma, un par de guantes y un par de botas de seguridad al año. Se facilitará asimismo a las personas trabajadoras que las necesiten por razón de su trabajo un par de botas de media caña.

Artículo 16º. Productividad

En compensación a las mejoras obtenidas en el presente Convenio, las personas trabajadoras afectados por el mismo se comprometen formalmente a colaborar para el logro de un incremento de la productividad.

En las empresas que así lo deseen, se establecerá de conformidad con sus personas trabajadoras un sistema de retribución de acuerdo con la productividad. Si las partes no se pusiesen de acuerdo en el sistema, se recurrirá a terceros que sirvan de árbitros o mediadores para establecerlo.

Artículo 17º. Complemento por trabajo nocturno

Es el complemento salarial que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Las personas trabajadoras que hayan de prestar servicios entre las veintidós y las seis horas percibirán un suplemento del 20 por 100 sobre su salario base. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que se realicen en aquel período por iniciativa y voluntad exclusiva del trabajador, puesto que por su naturaleza se pueden realizar en otra franja horaria.

BOPSO-96-19082026

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el diurno, el complemento únicamente se abonará sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada.

Artículo 18º. Plus compensatorio de formación

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y trabajadores/as 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 agrícola-ganadero competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad.

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 la participación en planes de formación en materia agrícola ganadero desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio, deberán abonar a sus trabajadores/as un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2015.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por una organización empresarial más representativa de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia agrícola ganadero, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector agrícola ganadero que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia agrícola ganadero desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

3) Mediante acta de acuerdo de la Comisión Paritaria que acredite que la empresa tiene implantados planes individuales de formación, la comisión paritaria para poder acreditarlo estudiará dichos planes de formación.

Estas 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.

Artículo 19º. Incidencias climatológicas

Las horas perdidas por el personal fijo, por causa de lluvias u otras incidencias atmosféricas que impidan la circulación de vehículos a motor, serán recuperables en un 50 por 100 por ampliación de la jornada legal en días sucesivos, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días laborables de las semanas siguientes, salvo acuerdo entre las partes.

Al personal temporal que no pueda recuperar las horas perdidas en días sucesivos por finalizar su contrato, se le abonará el 50 por 100 del salario si, habiéndose presentado en su lugar de trabajo, tuviera que ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas de trabajo, percibirán íntegramente el salario.

Artículo 20º. Comisión paritaria y Comisión de Igualdad de Oportunidades:

La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la Parte Social.

BOPSO-96-19082026

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las representaciones que la integran.

La parte convocante de la reunión está obligada a comunicar la convocatoria, con un plazo mínimo de 5 días de antelación a la fecha de la misma, a todos los componentes de la Comisión. La dirección para dirigirse a la Comisión paritaria: C/ Vicente Tutor nº 6, 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).

Sus funciones serán:

a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.
b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.
c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.
d) 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 de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de diez 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.

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 tendrá como funciones la vigilancia de las medidas concretas en igualdad de oportunidades negociadas en este convenio.

Artículo 21º.

Las condiciones establecidas en esta norma son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran existiendo por cualquier concepto, y serán absorbidas las mejoras existentes en la actualidad en la cuantía en que lo fijado incida sobre las mismas.

Tales mejoras se respetarán en la parte que exceda respecto de los mínimos establecidos en esta disposición.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas superan el nivel total alcanzado por el Convenio y sólo en lo que exceden al referido nivel. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras que se pactan.

Artículo 22º. Dietas

Procederá el abono de dietas en aquellos casos en que la persona trabajadora haya de desplazarse a más de 60 km de su centro de trabajo habitual por orden del empresario. Las cuantías de las dietas serán las siguientes:

BOPSO-96-19082026

	Completa	Media
Capataces, encargados/as o jefes/as de equipo	51,18	22,35
Tractoristas y conductores/as máquinas agrícolas	51,18	22,35
Especialistas de 1.ª	51,18	22,35
Especialistas de 2.ª, caseros y fijos	51,18	22,35
Oficial de 1.ª de oficios clásicos	51,18	22,35
Oficial de 2.ª de oficios clásicos	51,18	22,35
Personal no cualificado	51,18	22,35

Si los gastos superasen el importe de las dietas antedichas, la empresa abonará el exceso previa justificación de los mismos.

Los guardas jurados de caza, pesca y similares, percibirán en sustitución de dietas, una cantidad de carácter extrasalarial por importe de 322,94 euros mensuales, ello en razón a las peculiaridades de su trabajo.

La cuantía de las dietas sufrirá los mismos incrementos pactados para el salario.

Artículo 23º. Derechos sindicales

En lo referente a Derechos Sindicales, ambas partes se remiten expresamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24º. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razones de sexo, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario, 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.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

Como medida en los procesos de selección de las empresas, se utilizará un CV eliminando los datos personales.

En los procesos de selección del grupo I, se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en ese grupo.

Artículo 25º. Excedencias

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

BOPSO-96-19082026

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Artículo 26º. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

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.

Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 27º. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

BOPSO-96-19082026

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Las reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 28º. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean posibles para la empresa y a petición de la trabajadora.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Acreditación víctimas de violencia de género para su protección

Las situaciones de violencia de género que dan lugar a los derechos laborales recogidos en el presente artículo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Artículo 29º. 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.

BOPSO-96-19082026

Artículo 30º. Póliza de accidentes

Las empresas afectadas por este Convenio, procederán en el plazo de un mes desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a concertar con una Entidad Aseguradora una póliza de seguro que cubra a su personal en caso de accidente de trabajo, por las siguientes cuantías y contingencias: A) 23.030,36 euros para la consecuencia de muerte y B) 35.050,61 euros para la consecuencia de invalidez permanente absoluta.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la cobertura de esta póliza y a partir del décimo día de su contratación por la empresa, y los que ya pertenecen a la empresa a partir del décimo día desde que ésta concierte póliza.

Artículo 31º. Periodo de prueba

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 32º. Fijo discontinuo.

El llamamiento de los fijos discontinuos se realizará, en todo caso, con un mínimo de 3 días de antelación al momento del inicio de la prestación.

Se considerará baja voluntaria:

- No acudir al llamamiento sin causa justificada conllevará la desaparición en el escalafón, y se entenderá baja voluntaria.
- La reincorporación al puesto de trabajo 4 días posteriores al llamamiento sin que exista justificación.
- Una vez llamado el trabajador si éste abandona el trabajo sin causa justificada, se entenderá baja voluntaria.

La presente modalidad contractual podrá celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Artículo 33º. Régimen disciplinario

Definición de faltas laborales: Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de la persona trabajadora que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que la persona trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Faltas graves:

BOPSO-96-19082026

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador/a en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros/as o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros/as o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Sanciones: Las empresas podrán imponer a las personas trabajadoras, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

BOPSO-96-19082026

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

b) Despido disciplinarios.

Procedimiento sancionador: Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas al trabajador/a por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de los trabajadores/as serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de los trabajadores/as, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Ejecución de las sanciones: Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador/a sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Artículo 34º. 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.

En los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, las partes se someten al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León ASACL o el que le sustituya.

Artículo 35º.

En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio, será de aplicación lo establecido en el Laudo Arbitral de 6 de octubre de 2000 aprobado por Resolución de 17 de noviembre de 2000 de la Dirección General de Trabajo y publicado en el BOE de 29 de noviembre de 2000, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación general vigente.

BOPSO-96-19082026

Artículo 36º.Grupos profesionales.

A partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, regirán los grupos profesionales detallados a continuación y cuyas tablas salariales se adjunta en el Anexo I.

Clasificación Profesional

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas funciones y especialidades profesionales.

GRUPO PROFESIONAL 1. Personal Técnico

Criterios generales:

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación:

Titulación universitaria de grado superior, de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

GRUPO PROFESIONAL 2. Personal de Administración

Jefe/a de oficina: Es la persona trabajadora que lleva la responsabilidad, inspección revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

Personal Oficial 1ª Administrativo: Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un jefe/a, si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieran cálculo, preparación o condiciones adecuadas.

Personal Oficial 2ª Administrativo: Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Jefe/a u Personal Oficial, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo/a: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

GRUPO PROFESIONAL 3. Personal Operario

Capataces, encargado/a y jefes/as de equipo: Es la persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas, indica al personal a su cargo la forma de ejecutarlos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsables de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

Tractorista y conductores/as de máquinas agrícolas: Es la persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas de un superior, encargado o capataz, se dedica preferentemente a la conducción de maquinaria.

Se asimilarán los podadores/as o injertadores/as.

BOPSO-96-19082026

Especialistas: Es la persona trabajadora que se dedica a las funciones que sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad.

A Especialista de 1ª, se asimilarán los pastores/as, mayorales/as, hortelanos/as y el personal de trabajos varios, entendiendo por éste aquel que durante el año realiza diversas labores o tareas establecidas por las necesidades cíclicas, tanto de tipo agrícola como ganadero, asimismo los guardas jurados de Caza y Pesca de ámbito provincial excepto guardas rurales.

A Especialista de 2ª, se asimilarán el personal de vaquerías y el encargado/a del cuidado del ganado en régimen de estabulación.

Guardas rurales, caseros/as y obreros/as fijos internos y ayudantes/as en general.

Oficiales: Es la persona trabajadora que bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo con la responsabilidad consiguiente sobre su realización, indica al personal a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.

Personal no cualificado: Es la persona trabajadora que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales.

Se asimilarán los gañanes o mozos/as, el personal dedicado a la apertura de hoyos en cualquier terreno, limpias y desbroces de montes y peones en general.

ANEXO I.

Tabla salarial año 2026	
	Euros Diarios
Grupo profesional 1.- Personal Técnico	46,44
Grupo profesional 2.—Personal de administración	
Jefe/a de Oficina	45,38
Personal Oficial 1ª Administrativo	44,38
Personal Oficial 2ª Administrativo	43,31
Auxiliar Administrativo/a	42,26
Grupo profesional 3.- Personal operario	
Capataces, Encargados/as o Jefes/as de Equipo	41,19
Tractoristas y Conductores/as de máquinas agrícolas	40,10
Especialista 1ª	38,24
Especialista 2ª	37,91
Guardas Rurales, Caseros/as y Obreros/as fijos internos	35,97
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	38,24
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	37,91
Personal no cualificado	37,57

BOPSO-96-19082026

Tabla salarial anual año 2026					
Grupos	*Salario día*	*Salario 365 días*	*Extra de julio*	*Extra de Navidad*	*Extra de S. Isidro*
Grupo profesional 1.- Personal Técnico	46,44	16.950,60	1393,20	1393,20	1393,20
Grupo profesional 2.- Personal de administración					
Jefe/a de oficina	45,38	16.563,70	1361,40	1361,40	1361,40
Personal Oficial 1ª Administrativo	44,38	16.198,70	1331,40	1331,40	1331,40
Personal Oficial 2ª Administrativo	43,31	15.808,15	1299,30	1299,30	1299,30
Auxiliar Administrativo/a	42,26	15.424,90	1267,80	1267,80	1267,80
Grupo profesional 3.- Personal operario					
3. Capataces, encargados/as o Jefes/as de equipo	41,19	15.034,35	1235,70	1235,70	1235,70
4. Tractoristas y conductores/as de máquinas Agrícolas	40,10	14.636,50	1203,00	1203,00	1203,00
5. Especialistas de 1ª	38,24	13.957,60	1147,20	1147,20	1147,20
6. Especialistas de 2ª	37,91	13.837,15	1137,30	1137,30	1137,30
7. Guardas rurales, caseros/as y obreros/as fijos internos	35,97	13.129,05	1079,10	1079,10	1079,10
8. Oficiales de 1º de oficios clásicos	38,24	13.957,60	1147,20	1147,20	1147,20
9. Oficiales de 2ª de oficios clásicos	37,91	13.837,15	1137,30	1137,30	1137,30
10. Personal no cualificado	37,57	13.713,05	1.127,10	1.127,10	1.127,10

Tabla salarial año 2027	
	Euros Diarios
Grupo profesional 1.- Personal Técnico	47,95
Grupo profesional 2.—Personal de administración	
Jefe/a de Oficina	46,85
Personal Oficial 1ª Administrativo	45,82
Personal Oficial 2ª Administrativo	44,72
Auxiliar Administrativo/a	43,63
Grupo profesional 3.- Personal operario	
Capataces, Encargados/as o Jefes/as de Equipo	42,53
Tractoristas y Conductores/as de máquinas agrícolas	41,40
Especialista 1ª	39,48
Especialista 2ª	39,14
Guardas Rurales, Caseros/as y Obreros/as fijos internos	37,14
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	39,48
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	39,14
Personal no cualificado	38,79

BOPSO-96-19082026

Tabla salarial anual año 2027					
Grupos	*Salario día*	*Salario 365 días*	*Extra de julio*	*Extra de Navidad*	*Extra de S. Isidro*
Grupo profesional 1.- Personal Técnico	47,95	17.501,75	1438,50	1438,50	1438,50
Grupo profesional 2.- Personal de administración					
Jefe/a de oficina	46,85	17.100,25	1405,50	1405,50	1405,50
Personal Oficial 1ª Administrativo	45,82	16.724,30	1374,60	1374,60	1374,60
Personal Oficial 2ª Administrativo	44,72	16.322,80	1341,60	1341,60	1341,60
Auxiliar Administrativo/a	43,63	15.924,95	1308,90	1308,90	1308,90
Grupo profesional 3.- Personal operario					
3. Capataces, encargados/as o Jefes/as de equipo	42,53	15.523,45	1275,90	1275,90	1275,90
4. Tractoristas y conductores/as de máquinas Agrícolas	41,40	15.111,00	1242,00	1242,00	1242,00
5. Especialistas de 1ª	39,48	14.410,20	1184,40	1184,40	1184,40
6. Especialistas de 2ª	39,14	14.286,10	1174,20	1174,20	1174,20
7. Guardas rurales, caseros/as y obreros/as fijos internos	37,14	13.556,10	1114,20	1114,20	1114,20
8. Oficiales de 1º de oficios clásicos	39,48	14.410,20	1184,40	1184,40	1184,40
9. Oficiales de 2ª de oficios clásicos	39,14	14.286,10	1174,20	1174,20	1174,20
10. Personal no cualificado	38,79	14.158,35	1.163,70	1.163,70	1.163,70

Asimismo, se acuerda por unanimidad las siguientes cantidades como definitivas para el año 2027 conforme a lo pactado en el artículo 22º del convenio:

- 52,84 euros la dieta completa, 23,08 euros la media dieta.
- 333,44 euros para los guardas jurados de caza y pesca y similares.

Se acuerda por unanimidad las siguientes cantidades como definitivas para el año 2027 conforme a lo pactado en el artículo 12º del convenio: en 34,84 euros y 48,78 euros.

Tabla salarial año 2028	
	Euros Diarios
Grupo profesional 1.- Personal Técnico	49,51
Grupo profesional 2.—Personal de administración	
Jefe/a de Oficina	48,37
Personal Oficial 1ª Administrativo	47,31
Personal Oficial 2ª Administrativo	46,17
Auxiliar Administrativo/a	45,05
Grupo profesional 3.- Personal operario	
Capataces, Encargados/as o Jefes/as de Equipo	43,91
Tractoristas y Conductores/as de máquinas agrícolas	42,75
Especialista 1ª	40,76
Especialista 2ª	40,41

BOPSO-96-19082026

Guardas Rurales, Caseros/as y Obreros/as fijos internos	38,35
Oficiales de 1ª de oficios clásicos	40,76
Oficiales de 2ª de oficios clásicos	40,41
Personal no cualificado	40,05

Tabla salarial anual año 2028					
Grupos	*Salario día*	*Salario 365 días*	*Extra de julio*	*Extra de Navidad*	*Extra de S. Isidro*
Grupo profesional 1.- Personal Técnico	49,51	18.120,66	1485,30	1485,30	1485,30
Grupo profesional 2.- Personal de administración					
Jefe/a de oficina	48,37	17.703,42	1451,10	1451,10	1451,10
Personal Oficial 1ª Administrativo	47,31	17.315,46	1419,30	1419,30	1419,30
Personal Oficial 2ª Administrativo	46,17	16.898,22	1385,10	1385,10	1385,10
Auxiliar Administrativo/a	45,05	16.488,30	1351,50	1351,50	1351,50
Grupo profesional 3.- Personal operario					
3. Capataces, encargados/as o Jefes/as de equipo	43,91	16.071,06	1317,30	1317,30	1317,30
4. Tractoristas y conductores/as de máquinas Agrícolas	42,75	15.646,50	1282,50	1282,50	1282,50
5. Especialistas de 1ª	40,76	14.918,16	1222,80	1222,80	1222,80
6. Especialistas de 2ª	40,41	14.790,06	1212,30	1212,30	1212,30
7. Guardas rurales, caseros/as y obreros/as fijos internos	38,35	14.036,10	1150,50	1150,50	1150,50
8. Oficiales de 1º de oficios clásicos	40,76	14.918,16	1222,80	1222,80	1222,80
9. Oficiales de 2ª de oficios clásicos	40,41	14.790,06	1212,30	1212,30	1212,30
10. Personal no cualificado	40,05	14.658,30	1.201,50	1.201,50	1.201,50

Asimismo, se acuerda por unanimidad las siguientes cantidades para el año 2028 conforme a lo pactado en el artículo 22º del convenio:

- 54,56 euros la dieta completa, 23,83 euros la media dieta.
- 344,28 euros para los guardas jurados de caza y pesca y similares.

Se acuerda por unanimidad las siguientes cantidades para el año 2028 conforme a lo pactado en el artículo 12º del convenio: en 35,97 euros y 50,37 euros.

Soria, 14 de agosto de 2026. – La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano 1594

BOPSO-96-19082026