

Estado de la Negociación Colectiva 2024 en el sector agrario y manipulado hortofrutícola

1. Introducción y Metodología... 1

2. El Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola... 12

2.1 El sector agrario en España y Europa... 13

2.2 Empleo del sector... 15

2.3 Empresas del Sector... 20

2.4 Producción Agraria en 2024... 24

2.5 Comercio Exterior del Sector Agrario Español en 2024... 25

2.6 Perspectivas de futuro... 27

3. Situación Negociación Colectiva del Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola... 30

3.1 Convenios por Comunidades Autónomas... 30

3.2 Negociación Colectiva de Ámbito Autonómico y Provincial... 60

3.2.1 Personas trabajadoras afectadas según sexo... 62

3.2.2 Salarios... 64

3.2.2.1 Incremento salarial... 64

3.2.2.2 Cláusulas de Revisión Salarial... 66

3.2.2.3 Salarios anuales por categorías profesionales... 70

3.2.2.4 Conclusiones... 79

3.2.3 Jornada laboral y Tiempo de Trabajo... 81

3.2.3.1 Jornada Anual... 81

3.2.3.2 Tiempo de Trabajo... 86

3.2.3.2.1 Registro de Jornada... 86

3.2.3.2.2 Teletrabajo o Trabajo a distancia... 87

3.2.3.2.3 Desconexión Digital... 88

3.2.3.3 Conclusiones.... 89

3.2.4 Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar ... 91

3.2.4.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI... 91

3.2.4.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar... 93

3.2.4.3 Conclusiones... 95

4. Fichas convenios con actualización salarial en 2024... 99

5. Fichas convenios sin actualización salarial en 2024...193

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

Desde UGT FICA trabajamos para conseguir los objetivos y propósitos sindicales establecidos dentro de la propia Federación, dando respuesta a los retos que nos presenta la realidad económica y social de nuestro país.

Para ello, intentamos desarrollar una acción sindical fuerte y cercana a las personas trabajadoras a las que representamos y un Negociación Colectiva óptima, que mejore las condiciones laborales de las personas trabajadoras, intentando reducir las desigualdades sociales y económicas en pro de una mejor y mayor justicia social.

En España, el derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el Art. 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de las personas trabajadoras y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios (...)”*

Por otro lado, los convenios colectivos estatutarios se encuentran regulados en el Título III ET (Arts. 82 a 92, ambos inclusive).

El principio de libre elección de la unidad de negociación regulado por el artículo 83.1 del Estatuto de los trabajadores (ET) manifiesta cómo corresponde a las partes negociadoras elegir el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Por tanto, las partes deberán establecer, como contenido mínimo de convenio, marcado por el artículo 85.3.b del ET, su ámbito personal, funcional, territorial y temporal. La unidad de negociación constituye la conjunción de los referidos ámbitos.

Llegados a este punto, nos queremos centrar en la importancia de una negociación colectiva robusta en el Sector, así como en la correcta delimitación del ámbito funcional de los convenios colectivos, ya que de ello dependerá que podamos evitar posteriores problemas en la concurrencia de convenios o en la errónea aplicación de un convenio a personas trabajadoras cuya actividad profesional no sea, en la práctica, la marcada en el ámbito funcional del convenio colectivo que se les esté aplicando.

De hecho, tras el análisis pormenorizado que hemos llevado a cabo de cada uno de los convenios objeto de este estudio, podemos concluir que sería interesante analizar si están bien delimitados los ámbitos funcionales recogidos en cada uno de ellos y elaborar una prospección sobre el agrupamiento de convenios por familias profesionales, para evitar la gran dispersión y atomización de convenios que existe en el Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola.

Por otro lado, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2023, 2024 y 2025, se ha podido constatar como éste ha servido de guía a la hora de alcanzar acuerdos y firmar convenios. El contenido de este acuerdo va más allá de la política salarial, introduciendo recomendaciones y medidas en muchas de las materias afectadas por el convenio colectivo. Por ello, y para no circunscribirnos a salario y jornada, decidimos encuadrar el análisis de los convenios colectivos sectoriales del Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola en 3 grupos de materias: Política Salarial, Jornada y Tiempo de trabajo e Igualdad LGTBI.

En todo el informe hemos de aclarar que se ha llevado a cabo el análisis de las materias, que a continuación desarrollaremos, para aquellos convenios con actualización salarial y /o tablas salariales en el año 2024, siempre que éstas estuvieran registradas en el Registro de Convenios del Ministerio (REGCON). Por lo que todas aquellas actualizaciones que se hayan registrado y publicado con posterioridad al cierre de la fase de análisis, principios de septiembre de 2024, no podrán estar incluidos en el presente estudio. Para cualquier interpretación del mismo se ha de tener en cuenta dicha circunstancia.

En el punto de Política Salarial hemos analizado los incrementos salariales pactados en inicio en el convenio colectivo para el año 2024 y extraído el promedio de incremento salarial del Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola. Hemos revisado todos los convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, así como los términos en los que ésta se encuentra redactada. Así mismo, hemos valorado la afectación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2024 sobre los salarios anuales de las 3 categorías objetos de análisis. Por último, hemos analizado los salarios día y/o salarios anuales de las categorías de Peón o similar, Oficial de 2ª de

oficios o similar y Encargado o similar. Hemos de hacer la aclaración en este punto de que el cálculo del salario anual lo hemos obtenido de la suma de conceptos salariales comunes a todas las personas trabajadoras, es decir, salario base, plus de convenio, pagas extras y vacaciones. En este caso también, para cualquier interpretación del Informe se ha de tener en cuenta dicha fórmula para el cálculo.

En el punto de Jornada y Tiempo de trabajo hemos analizado de todos los convenios colectivos el cómputo de jornada laboral anual de los años 2024 y 2025, si recogen en el articulado cláusula del Registro de Jornada del artículo 34.9 del estatuto de los trabajadores, si regula el Trabajo a distancia o el Teletrabajo y en qué términos, y análisis de las cláusulas en materia de regulación de la Desconexión Digital.

Así mismo, hemos considerado interesante analizar el posible impacto de la reducción de jornada, vía legal. Si bien en el Congreso de los Diputados se consumó un golpe contra los anhelos y deseo de la inmensa mayoría de la ciudadanía y en concreto, a la clase trabajadora. PP, Vox, UPN y Junts han confluído para bloquear, mediante una enmienda a la totalidad, la tramitación del proyecto de ley de reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales, alcanzado mediante un acuerdo, tras 11 meses de intensas negociaciones entre Gobierno, sindicatos y patronal en el marco del diálogo social. A pesar de no haber pasado el trámite parlamentario, es y seguirá siendo una de las grandes reivindicaciones de UGT FICA. Desde este sindicato se va a intensificar la movilización, en cada centro de trabajo, empresa a empresa, sector a sector y territorio a territorio. No vamos a parar hasta que las 37,5 horas sean una realidad, y seguiremos avanzando hacia la jornada de 32 horas semanales.

Por otro lado, hemos realizado este estudio que nos permite obtener una fotografía nítida de la situación de igualdad en la negociación colectiva, tanto en convenios colectivos sectoriales como en los planes de igualdad de las empresas de los distintos sectores Agroalimentarios.

En esta ocasión, se han analizado en los distintos convenios colectivos sectoriales el nivel de incorporación de los Planes LGTBI o de las “medidas planificadas” dirigidas al colectivo LGTBI en la negociación colectiva del sector Agroalimentario.

Contexto y Legislación Vigente

- Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, *para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI* (Artículo 15) impone la obligación a las empresas de más de 50 personas trabajadoras de negociar y acordar con la RLPT, medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contras las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, *por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas* (Capítulo III) desarrolla el contenido de las medidas planificadas y su necesario carácter transversal y establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Artículo 5. Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas. Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto.
- V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025), por primera vez se incluyó un capítulo específico sobre diversidad LGTBI en un acuerdo interconfederal.

Según el Anexo I del Real Decreto 1026/2024, los contenidos mínimos de las medidas planificadas deberían ser los siguientes:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Acceso al empleo, dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección y de proceso de selección y contratación que prioricen la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.

Clasificación y promoción profesional. Criterio de clasificación, promoción profesional y ascensos, no discriminatorios para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos

Formación, sensibilización y lenguaje, incluir en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI dirigidos a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos que garanticen la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales, garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género y diversidad familiar.

Régimen disciplinario, integrar en el régimen disciplinario del convenio, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y la diversidad familiar.

Según el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, la estructura y contenido mínimo del Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI deberían ser los siguiente:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar ninguna práctica discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género
- b) Ámbito de aplicación: personas que trabajan en la empresa, solicitan un puesto de trabajo, proveedores, clientes y visitas, etc...

- c) Principios rectores y garantías del procedimiento: Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada. Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas. Confidencialidad. Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias. Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Restitución de las víctimas. Prohibición de represalias
- d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución
- e) Resolución

En este punto es importante tener en cuenta lo recogido en el artículo 8.4. de este Real Decreto (Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa) que recoge que, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia. Esta obligación se entiende cumplida si empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que incluya medidas para las personas LGTBI (acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual) o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Desde UGT FICA consideramos imprescindible evaluar el grado de cumplimiento de estas disposiciones y, por ello impulsamos este análisis en el estudio anual de negociación colectiva en el sector Agroalimentario.

La propuesta del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas surge como desarrollo de la Ley 4/2023 para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y desarrolla las medidas planificadas relativas a la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Este real decreto recoge el procedimiento de negociación de estas medidas planificadas y marca unos plazos para llevar a cabo la negociación y determinación

de estas medidas en las empresas a través de los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Asimismo recoge los contenidos mínimos de estas medidas en las siguientes áreas o ejes de actuación: cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI. Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación e integrarán la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Asimismo, los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. El régimen disciplinario de estos acuerdos integrará infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. En último lugar, incluirán un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

La entrada en vigor de este Real Decreto supone un punto de inflexión en la incorporación de la diversidad LGTBI a la negociación colectiva. Desde UGT se ha apostado por un impulso activo al desarrollo de estas medidas y planes orientados hacia la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y protocolos de actuación que pongan fin al acoso y la violencia para el colectivo LGTBI.

Este estudio analiza los convenios colectivos provinciales, de comunidad autónoma y estatales del sector Agroalimentario publicados desde la entrada en vigor del reglamento en octubre de 2024.

El análisis se ha agrupado de la siguiente manera:

1. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI
2. Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

En cuanto al análisis de las medidas dirigidas al colectivo LGTBI se han agrupado las distintas realidades encontradas en los convenios de este sector de la siguiente manera:

- Convenios que no cuentan con medidas planificadas según marca el RD 1029/2024
- Convenios que recogen la orientación e identidad sexual o el colectivo LGTBI dentro de sus principios no discriminatorios
- Convenios que ya incluyen expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas o el colectivo LGTBI y/o mencionan la obligatoriedad empresarial de incluir medidas para este colectivo según marca la LO4/2023 y el RD1026/2024, pero sin incluir medidas concretas
- Convenios que incluyen un Plan LGTBI o “medidas planificadas” tal y como marca el RD1026/2024

En cuanto al análisis de las medidas preventivas o procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar se han agrupado las distintas realidades encontradas en los convenios de este sector de la siguiente manera:

- Convenios que no cuentan con protocolos de actuación y violencia contra las personas LGTBI
- Convenios que incluyen en su régimen disciplinario el acoso por orientación y/o identidad sexual como falta muy grave
- Convenios que condenan este tipo de acoso sin incluir medidas preventivas ni protocolo de actuación
- Convenios que incluyen el acoso discriminatorio razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o

pertenencia a grupo familiar en sus Protocolos de acoso (normalmente en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo) y que en cierto modo cumplirían con el artículo 8 del RD1026/2024 (*si la empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas*)

- Convenios que incluyen un protocolo específico de prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar

2. El Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola

El sector agrario, comprendido por las actividades agraria, forestal y pecuaria, representa un componente estratégico en la estructura económica de España. Su relevancia radica tanto en la generación directa de empleo y valor añadido bruto, como en su efecto tractor sobre otros eslabones de la cadena agroalimentaria y bioeconómica. Asimismo, constituye un elemento esencial para garantizar la soberanía alimentaria y la resiliencia del sistema productivo nacional.

En la actualidad, el sector enfrenta un entorno altamente dinámico, caracterizado por la necesidad de responder a cambios en los patrones de consumo, con un consumidor más informado y con mayores exigencias en términos de sostenibilidad, trazabilidad y calidad. A ello se suma la acelerada transformación digital, que exige la incorporación de tecnologías emergentes —como la agricultura de precisión, la sensorización y el análisis de datos—, así como la implementación de modelos productivos sostenibles y adaptados al contexto del cambio climático.

Este nuevo escenario requiere una optimización de los procesos operativos, una profesionalización creciente del capital humano y una gobernanza eficaz para garantizar la competitividad. Además, el sector debe ajustarse a un marco normativo cada vez más estricto, impulsado por políticas comunitarias y nacionales orientadas a la seguridad alimentaria, la mitigación del impacto ambiental y la transición hacia sistemas agroalimentarios más sostenibles.

En lo que se refiere al sector dedicado a la producción, manipulación y envasado de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas engloba una amplia gama de actividades relacionadas con la agricultura, el procesamiento postcosecha y la comercialización de estos productos tanto a nivel nacional como internacional. En España, este ámbito tiene un peso significativo dentro de la economía agraria, gracias a la variedad de cultivos que se desarrollan en el país y su fuerte presencia en los mercados exteriores. Además, su influencia se extiende a otros sectores como el transporte, la logística y la distribución, que juegan un papel clave en asegurar que los productos lleguen al consumidor final en condiciones óptimas.

Dentro de este sector conviven empresas de distintos tamaños y estructuras jurídicas, desde pequeñas explotaciones familiares hasta grandes cooperativas y multinacionales. Estas organizaciones pueden abarcar desde la producción agrícola de cultivos específicos —como cítricos, frutas tropicales o hortalizas— hasta la gestión de instalaciones especializadas en almacenamiento, manipulación y envasado, con el fin de preservar la calidad del producto antes de su entrada al mercado.

2.1 El sector agrario en España y Europa

En 2023, el valor de la Producción de la Rama de Actividad Agraria española superó los 65.513 millones de euros (valores corrientes a precios básicos), un 4% más que en el año anterior, según los datos del Ministerio de Agricultura, Pesca, y Alimentación. Si de este valor se deduce el valor de los “inputs” o consumos intermedios, que supusieron 32.268,9 millones de euros (un 4% menos que en 2022), se obtiene el Valor Añadido Bruto a precios básicos, que resultó ser de 33.244 millones de euros, un 14% más que el año anterior

España cuenta con una superficie total de 50,6 millones de hectáreas, de las cuales 23,5 millones (datos del Censo agrario de 2023) están destinadas a usos agrarios. El resto corresponde a terrenos forestales y otros usos no agrícolas. La mayoría de las explotaciones agrarias en el país son de pequeño tamaño: el 23,8% ocupan entre 2 y 5 hectáreas, y un 79,8% tienen menos de 20 hectáreas. Sin embargo, aunque solo el 5,4% de las explotaciones superan las 100 hectáreas, estas abarcan más del 54% de la Superficie Agraria Utilizada (SAU), lo que indica una fuerte concentración de tierra en grandes propiedades.

Entre 2020 y 2023, el número de explotaciones agrícolas disminuyó un 12,4%, situándose en 784.141 según el Instituto Nacional de Estadística (INE). La superficie agrícola utilizada también se redujo ligeramente en ese periodo, un 1,6%, manteniéndose en los 23,5 millones de hectáreas.

Por comunidades autónomas, Andalucía lidera en número de explotaciones agrarias, con unas 350.000 (21% del total nacional). Le siguen Galicia, con cerca de 240.000 (15%), y la Comunidad Valenciana, con aproximadamente 216.000 (13%). No obstante, Castilla y León posee la mayor extensión de superficie agraria, con 5,8 millones de hectáreas (21,98%), seguida de Andalucía con 5,0 millones (18,90%) y Castilla-La Mancha con 4,6 millones (17,41%).

A escala europea, España ocupa el segundo lugar en superficie agraria utilizada dentro de la Unión Europea, representando el 15,4% del total comunitario, solo por detrás de Francia. Además, lidera en la producción de diversos cultivos: cítricos (60,3% del total de la UE), olivos (54,8%), frutas (34,9%), uvas (28,9%) y hortalizas frescas (16,9%), según el “Observatorio sobre el sector agroalimentario español en el contexto europeo 2024” de CAJAMAR.

El sector agrícola, ganadero y forestal desempeña un papel clave en la economía española. En 2024, la renta agraria alcanzó los 36.720,2 millones de euros, lo que equivale al 2,3% del PIB y representa un crecimiento del 14,2% respecto al año anterior. En términos comparativos, el sector primario en España supone 0,7 puntos porcentuales más del PIB que la media de la UE-27, y supera a países como Italia (2,0%), Portugal y Francia (ambos con un 2,1%).

España también representa el 12% del total de la producción agraria de la Unión Europea. A pesar de la reducción en el número de explotaciones, la productividad y competitividad del sector han aumentado significativamente en las últimas tres décadas. En 2024, la producción agrícola y ganadera alcanzó un valor récord de 68.430 millones de euros: 38.830 millones (57%) provinieron de la agricultura, principalmente de hortalizas (19%) y frutas (18%), y 28.077 millones (41%) de la ganadería, donde destaca el porcino.

Estas cifras consolidan a España como una de las principales potencias agrícolas de Europa, junto con Francia, Alemania e Italia. En términos de renta agraria, España lidera en la UE, representando el 18% del valor total europeo, que fue de 211.817 millones de euros en 2024. Las comunidades autónomas que más

contribuyen a esta cifra son Andalucía, Castilla y León y Castilla-La Mancha, mientras que Canarias, la Región de Murcia y la Comunidad Valenciana destacan por tener las tierras más productivas del país.

2.2 Empleo del sector

Si atendemos a los datos que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), podemos ver que la cifra de afiliados a la Seguridad Social entendemos que habría que quitar las personas autónomas, por tratarse en la mayoría de los casos, de personas empresarias o trabajadoras por cuenta propia, a los que, en principio, no se aplicarían los Convenios Colectivos objeto de este análisis.

Por lo tanto, el número de personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social (incluyendo Régimen General y Especial Agrario) ascendería a 742.749, que supondrían el 4,4% del total nacional de personas afiliadas a dichos regímenes. Nos encontramos ante un sector con una presencia mayoritaria de hombres, ya que el empleo femenino supone el 27% de los puestos de trabajo, con un crecimiento de 4 puntos respecto al año anterior. Según la situación profesional, algo más del 60% son personas trabajadoras por cuenta ajena, la mayor parte en el sector privado. Algo más del 23% de los empleos del sector agrario están ocupados por personas de origen extranjero, la mayoría procedentes de países africanos.

La distribución de las personas afiliadas a la TGSS por CCAA aparece desglosada en los cuadros adjuntos siguientes:

**Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social
(Régimen General+Agrario)**

CCAA	PERSONAS AFILIADAS SS	GENERAL+AGRARIO	% SOBRE TOTAL
ANDALUCÍA	472.281	411.784	55,4%
ARAGÓN	34.150	17.011	2,3%
ASTURIAS	8.333	1.344	0,2%
BALEARES	5.248	2.889	0,4%
CANARIAS	18.979	14.555	2,0%
CANTABRIA	4.432	773	0,1%
CASTILLA LA MANCHA	62.315	38.402	5,2%
CASTILLA LEÓN	54.599	18.904	2,5%
CATALUÑA	48.472	28.924	3,9%
COM. MADRID	6.399	3.702	0,5%
EXTREMADURA	62.997	47.347	6,4%
GALICIA	30.843	9.449	1,3%
LA RIOJA	7.988	4.078	0,5%
MURCIA	90.195	81.040	10,9%
NAVARRA	10.875	6.234	0,8%
PAÍS VALENCIA	66.572	54.010	7,3%
PAÍS VASCO	6.378	2.285	0,3%
CEUTA	8	7	0,0%
MELILLA	12	11	0,0%
TOTAL	991.076	742.749	

Fuente: Elaboración propia con datos de la TGSS

Empresas y Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2024 (Régimen General+Agrario) Por Provincia

PROVINCIA	CCAA	EMPRESAS	PERSONAS AFILIADAS SS	GENERAL + AGRARIO	% SOBRE TOTAL
ALMERÍA	ANDALUCÍA	12.097	81.022	60.478	8,1%
CÁDIZ	ANDALUCÍA	2.016	25.691	22.367	3,0%
CÓRDOBA	ANDALUCÍA	8.733	64.314	56.906	7,7%
GRANADA	ANDALUCÍA	6.236	51.508	43.364	5,8%
HUELVA	ANDALUCÍA	2.381	52.655	49.577	6,7%
JAÉN	ANDALUCÍA	17.246	88.202	81.527	11,0%
MÁLAGA	ANDALUCÍA	3.078	29.528	25.383	3,4%
SEVILLA	ANDALUCÍA	5.839	79.361	72.182	9,7%
HUESCA	ARAGÓN	1.542	12.816	6.609	0,9%
TERUEL	ARAGÓN	613	5.598	1.916	0,3%
ZARAGOZA	ARAGÓN	1.788	15.736	8.486	1,1%
ASTURIAS	ASTURIAS	509	8.333	1.344	0,2%
ILLES BALEARS	BALEARES	883	5.248	2.889	0,4%
LAS PALMAS	CANARIAS	929	7.797	6.252	0,8%
SANTA CRUZ TENERIFE	CANARIAS	1.426	11.182	8.303	1,1%
CANTABRIA	CANTABRIA	299	4.432	773	0,1%
ALBACETE	CASTILLA LA MANCHA	2.017	14.342	9.897	1,3%
CIUDAD REAL	CASTILLA LA MANCHA	3.894	18.758	11.940	1,6%
CUENCA	CASTILLA LA MANCHA	1.553	10.795	5.729	0,8%
GUADALAJARA	CASTILLA LA MANCHA	332	2.929	1.140	0,2%
TOLEDO	CASTILLA LA MANCHA	2.966	15.491	9.696	1,3%
ÁVILA	CASTILLA LEÓN	496	4.419	1.456	0,2%
BURGOS	CASTILLA LEÓN	575	6.834	1.900	0,3%
LEÓN	CASTILLA LEÓN	525	7.566	1.595	0,2%
PALENCIA	CASTILLA LEÓN	390	4.373	1.191	0,2%
SALAMANCA	CASTILLA LEÓN	1.039	7.145	2.312	0,3%
SEGOVIA	CASTILLA LEÓN	584	5.584	2.789	0,4%
SORIA	CASTILLA LEÓN	254	3.223	1.040	0,1%
VALLADOLID	CASTILLA LEÓN	1.073	9.414	4.920	0,7%
ZAMORA	CASTILLA LEÓN	642	6.041	1.701	0,2%
BARCELONA	CATALUÑA	1.623	11.219	6.691	0,9%
GIRONA	CATALUÑA	972	6.714	4.232	0,6%
LLEIDA	CATALUÑA	2.630	18.722	10.483	1,4%
TARRAGONA	CATALUÑA	1.529	11.817	7.518	1,0%
MADRID	COM. MADRID	1.027	6.399	3.702	0,5%
BADAJOS	EXTREMADURA	4.708	42.133	32.518	4,4%
CÁCERES	EXTREMADURA	2.161	20.864	14.829	2,0%
A CORUÑA	GALICIA	1.073	10.128	2.999	0,4%
LUGO	GALICIA	981	11.375	2.684	0,4%

OURENSE	GALICIA	369	3.736	1.523	0,2%
PONTEVEDRA	GALICIA	557	5.604	2.243	0,3%
LA RIOJA	LA RIOJA	940	7.988	4.078	0,5%
MURCIA	MURCIA	4.347	90.195	81.040	10,9%
NAVARRA	NAVARRA	1.158	10.875	6.234	0,8%
ALACANT - ALICANTE	PAÍS VALENCIA	1.839	19.675	16.202	2,2%
CASTELLO	PAÍS VALENCIA	919	13.380	10.595	1,4%
VALENCIA	PAÍS VALENCIA	2.794	33.517	27.213	3,7%
ARABA/ÁLAVA	PAÍS VASCO	297	2.769	893	0,1%
GIPUZKOA	PAÍS VASCO	222	1.867	659	0,1%
BIZKAIA	PAÍS VASCO	172	1.742	733	0,1%
CEUTA	CEUTA	0	8	7	0,0%
MELILLA	MELILLA	2	12	11	0,0%
TOTAL NACIONAL	TOTAL	112.275	991.076	742.749	

Fuente: Elaboración propia con datos de la TGSS

Personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social a 31.12.2024 (Régimen General+Agrario) Por CCAA

CCAA	PERSONAS AFILIADAS SS (General+Agrario)	% PERSONAS AFILIADAS SS S/TOTAL
ANDALUCÍA	411.784	55,4%
ARAGÓN	17.011	2,3%
ASTURIAS	1.344	0,2%
BALEARES	2.889	0,4%
CANARIAS	14.555	2,0%
CANTABRIA	773	0,1%
CASTILLA LA MANCHA	38.402	5,2%
CASTILLA LEÓN	18.904	2,5%
CATALUÑA	28.924	3,9%
COM. MADRID	3.702	0,5%
EXTREMADURA	47.347	6,4%
GALICIA	9.449	1,3%
LA RIOJA	4.078	0,5%
MURCIA	81.040	10,9%
NAVARRA	6.234	0,8%
PAÍS VALENCIA	54.010	7,3%
PAÍS VASCO	2.285	0,3%
CEUTA	7	0,0%
MELILLA	11	0,0%
TOTAL	742.749	

Fuente: Elaboración propia con datos de la TGSS

El mayor peso en cuanto a las personas afiliadas a la Seguridad Social lo continúa ocupando, en lugar destacado, Andalucía, que aporta más de la mitad, concretamente el 55,4% de la afiliación, con 411.784 personas trabajadoras en el sector, 5.713 más que en 2023.

Las siguientes Comunidades en Importancia son: Murcia, con un 10,9% de las personas afiliadas a 31.12.2024 (81.040 personas, 1.629 más que en el año anterior), País Valenciano (7,3% del total y 54.010 personas afiliadas y 894 menos que en 2023). Otra Comunidad con un número significativo de personas afiliadas

es Extremadura, con 47.347 personas afiliadas, representando el 6,4% del total y 2.347 menos que en 2023.

Si tenemos en cuenta el número de personas ocupadas del sector, vemos que el número en el sector agrario en España (en torno a 752.300 como media en 2024) supuso en el último año alrededor del 3,5% del empleo total en España, un porcentaje similar al promedio comunitario y un punto porcentual superior a la media de la Zona euro.

Otro aspecto a mencionar es la elevada presencia en el sector agrario de personas trabajadoras de más de 50 años. Más de un 29% de las personas ocupadas del sector tienen más de 50 años, porcentaje superior al del conjunto de la economía, en torno (19% aproximadamente).

Hay que denotar que, según los datos sobre empleo y producción del sector, puede comprobarse que, tras la crisis del COVID-19 el sector continúa perdiendo empleo a la vez que su producción es creciente, lo que habla de una mayor productividad del sector.

2.3 Empresas del Sector

Durante el año 2024, el 10% de la actividad empresarial se concentraba en el sector Agrario que sumaba unas 112.275 empresas. Este dato revela la creación de casi 2.900 empresas en la actividad del sector, lo que significa un crecimiento de la actividad del sector del 2,7%.

El 90% de la actividad del sector Agrario está formada por empresas muy pequeñas, mientras que las grandes empresas se quedan en unas 120 empresas.

Más de la mitad de la actividad empresarial del sector Agrario se concentra en Andalucía, el 52,5%, donde radican 56.426 empresas. Le siguen en importancia, Castilla la Mancha, con 10.309, el 9,6% y Cataluña con 6.673 empresas, el 6%. En 2024, Andalucía y Asturias consiguen los crecimientos más destacables de la actividad empresarial del sector.

El cultivo de frutas y hortalizas agrupa gran variedad de modelos productivos, que van desde la producción intensiva de hortalizas en invernadero, hasta las tierras de secano donde se producen los frutos de cáscara o frutos secos.

España es el primer productor de frutas y hortalizas de la UE, con más del 22% de la producción comunitaria, y el octavo a nivel mundial.

La producción total de frutas y hortalizas en 2023 se situó por encima de los 24 millones de toneladas, un volumen muy por debajo del del año anterior. El 66% correspondió a hortalizas, el 24% a cítricos y el 10% a fruta dulce, frutos secos y uvas de mesa.

El tomate es el cultivo hortofrutícola principal en volumen de producción y superficie cultivada.

El sector de hortalizas es el que más aporta en términos de renta agraria y su aportación en 2023 superó los 24.644 millones de euros, un 14% más que el año anterior. De modo que este sector representó el 68,1% de la Producción Vegetal final y el 37,6% de la Producción de la Rama Agraria, lo que le otorga el valor más importante del conjunto del sector agrario.

En 2023 se destinaron 1,8 millones de hectáreas al cultivo de hortalizas y frutas, cítricos y frutos de cáscara. De la superficie total, 373.000 hectáreas se dedican a las hortalizas, 300.000 a la producción de cítricos y 896.000 a frutos de cáscara.

La mayor fortaleza del sector hortofrutícola español es su alto grado de especialización y su capacidad de adaptación a las demandas, mientras que la mayor debilidad se centra en la crisis de precios por la que atraviesan muchos productos, especialmente las hortalizas y los cítricos.

En mayor o menor medida, la producción hortofrutícola está presente en todas las comunidades autónomas, destacando Andalucía, Aragón, Cataluña, Castilla la Mancha, País Valenciano, Extremadura y la Región de Murcia.

El cultivo principal en volumen de producción y en superficie cultivada es el tomate, tanto para consumo en fresco, como para conserva.

Las frutas y hortalizas constituyen el primer sector de la agricultura española, con 400.000 empleo directos y 80.000 indirectos en labores de manipulación y distribución.

El sector de Transformación y conservación de frutas y hortalizas cuenta con un tejido industrial formado por unas 1.300 empresas, que generan cerca de 37.000 empleos, el 10% de los puestos de trabajo generados por el conjunto de la industria alimentaria española. Pero, lo que no es desdeñable señalar es que las exportaciones de productos hortofrutícolas que salen de España superan los 25.590 millones de euros anuales lo que supone el 34% de todos productos agroalimentarios exportados.

En cuanto al empleo, durante el año 2024, el sector de Transformación y conservación hortofrutícola generaba unos 983 empleos, lo que significa un importante crecimiento del empleo del 2,7% y un total de 36.859 personas ocupadas. La mayoría de los empleos de este sector se concentran en Murcia, Andalucía y Navarra, mientras que las regiones más dinámicas en la creación de empleo fueron, País Valenciano, Galicia y Castilla y León.

En el caso de la actividad empresarial, durante 2024, este sector suponía el 5% de la actividad empresarial de la industria Alimentaria con un total de 1.292 empresas, lo que significa 26 empresas menos que en 2023 y una caída de la actividad del 2%. Según el número de personas asalariadas, el 89% de las empresas dedicadas a la transformación hortofrutícola son pymes y el sector cuenta unas 36 grandes empresas.

Andalucía acoge al mayor número de empresas dedicadas a la transformación vegetal (307 empresas, el 24% del total). Le siguen en importancia País Valenciano y Cataluña, con 134 y 120 empresas, respectivamente, mientras que las regiones más dinámicas en la actividad empresarial fueron Canarias, Cantabria y Euskadi.

PRINCIPALES EMPRESAS DEL SECTOR DE FRUTAS Y VERDURAS

EMPRESA

VENTAS Mill. Euros

ANECOOP. S. COOP.	817,70
Sanlucar Fruit, S.L. Grupo	720,00
Grupo Eurobanan	618,00
Cítrico Eurobanan	610,00
Coop. Unica Group	575,00
Grupo Nufri	500,00
Garcia Aranda, S.L.	390,00
Hermanos Fernández López, S.A.U.	365,40
Agroponiente, S.A. Grupo	340,00
AM Fresh Group	119,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de Alimarket

Según los últimos datos disponibles, la cifra de negocios de productos hortofrutícolas ascendía a 14.748 millones de euros, lo que significa unos 1.443 millones de euros más que en el año anterior y un crecimiento anual del 10,8%. La mayor parte de la facturación proviene de la Región de Murcia, País Valenciano y Andalucía.

Gran parte de la producción española de frutas y hortalizas se destina a los mercados exteriores, un destino que gana cuota de mercado año tras año.

Los productos Hortofrutícolas suponen más del 34% del valor de las exportaciones españolas de productos agroalimentarios y, durante el año 2024 su facturación alcanzó 24.594 millones de euros. Esta cifra refleja un crecimiento del 7,3% respecto al año anterior y 1.675 millones de euros más. En lo que se refiere al valor de las importaciones españolas de productos hortofrutícolas durante el mismo año se situaron en 8.801 millones de euros, lo que supone 582,7 millones de euros más que en 2023 y un crecimiento anual del 7%.

El comercio exterior de frutas y hortalizas en España alcanzó un superávit de 15.793 millones de euros, un dato superior al del año precedente, en el que también se producía un notable incremento. Este superávit pone en evidencia la gran capacidad de este subsector agrícola para mantener la actividad y el empleo en un

entorno de fuerte recesión económica y su carácter estratégico para la agricultura y la exportación españolas.

2.4 Producción agraria en 2024

Según la última estimación de Renta Agraria publicada por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, la producción de la rama agraria —que incluye tanto la producción vegetal como la producción animal— alcanzó en 2024 un récord histórico de 68.430 millones de euros, lo que supone un aumento del 4,3 % respecto a 2023.

Este crecimiento se debe, principalmente, a un incremento del 11 % en las cantidades producidas, en un contexto de buena climatología general, que compensó la caída, del 6 % en los precios, derivada del descenso de la inflación.

Producción vegetal

La producción vegetal experimentó un importante incremento del 8,9 % en valor, alcanzando los 38.831 millones de euros. Este aumento se debió a una mayor producción (+19 %), en un año favorable para los cultivos, aunque los precios cayeron un 8 % respecto a los niveles excepcionalmente altos de 2022.

Entre los principales cultivos destacan:

- Cereales: incremento del 50 % en valor, gracias a una recuperación del 77 % en la producción, tras dos años de sequía que provocaron cosechas mínimas históricas.
- Aceite de oliva: subida del 51 % en valor, impulsada por una mejor cosecha (+23 %) y precios elevados (+23 %) respecto a la escasa campaña anterior.
- Vino y mosto: crecimiento del 10 % en valor, por una mayor vendimia.
- Frutas: aumento del 6 % en valor.
- Hortalizas: ligera caída del 1 %, aunque siguen siendo un pilar importante en el conjunto de la producción agrícola.

Producción animal

En contraste, la producción animal se redujo ligeramente en 2024, con una caída del 1,3 % en valor. Aunque las cantidades producidas aumentaron un 1 %, los precios descendieron un 2 %, lo que explica el resultado final.

Por subsectores, destacan:

- Bovino: incremento del 15 % en valor.
- Aves: aumento del 5 %.
- Porcino, leche y huevos: descenso en su valor de producción.

2.5 Comercio Exterior del Sector Agrario Español en 2024

El comercio exterior es un pilar fundamental para entender el peso del sector agrario en la economía española. En los últimos años, este sector ha mostrado una sólida presencia tanto en exportaciones como en importaciones, reflejando su relevancia en los mercados internacionales y su contribución positiva a la balanza comercial del país.

En cuanto a las Exportaciones, señalar que los productos agrarios españoles han ganado protagonismo en el mercado internacional, especialmente frutas, hortalizas, aceite de oliva y vino, que se exportan principalmente a países de la Unión Europea, Estados Unidos y Asia. Gracias a la alta demanda de estos productos, España se ha consolidado como uno de los mayores exportadores agroalimentarios del mundo.

En 2024, España exportó mercancías agroalimentarias y pesqueras por valor de 75.090 millones de euros, lo que supone una cuota del 10,1 % del total exportado en la UE-27. Estas exportaciones representaron el 19,5 % del total de las ventas exteriores españolas.

El crecimiento de las exportaciones en 2024 se debió tanto al aumento de los precios como al mayor volumen exportado.

España también importa una cantidad considerable de productos agrarios, especialmente cereales, productos transformados e insumos para la industria alimentaria, que son esenciales para complementar la producción nacional y cubrir la demanda interna.

En 2024, las importaciones agroalimentarias procedentes de terceros países aumentaron un 4,3 % en valor, mientras que las procedentes de la UE-27 descendieron un 1,2 %, alcanzando los 28.635 millones de euros.

En total, el 51,3 % de las importaciones provienen de países comunitarios.

En consecuencia, la balanza comercial agroalimentaria española sigue siendo claramente positiva, con un saldo de 19.232 millones de euros en 2024, lo que representa un crecimiento del 21,2 % respecto al año anterior. Esto reafirma el carácter exportador del sector y su papel clave en el superávit comercial nacional.

El principal socio comercial de España continúa siendo la UE-27, que concentró el 66,3 % de las exportaciones (49.772 M€, un 4,1 % más que en 2023). Los países más destacados fueron Francia, Alemania, Italia, Portugal y Países Bajos.

Las exportaciones a países terceros también crecieron significativamente (+9,5 %), alcanzando los 25.319 M€, con Reino Unido, Estados Unidos, China, Japón y Marruecos como principales destinos. No obstante, destaca la cuarta caída consecutiva en las exportaciones a China (-0,9 %), debido sobre todo a la reducción de las ventas de carne de porcino.

En el comercio con Asia, los países China, Japón y Corea del Sur representan el 15,8 % de las exportaciones a países terceros, en línea con la estrategia de diversificación de mercados del sector agroalimentario español.

Por Grupos de productos destacamos:

- Carnes: grupo netamente exportador, con un saldo de 8.044 M€, aunque un 3,2 % inferior al de 2023. Las exportaciones se mantuvieron estables (+0,2 %). La carne de porcino representó el 68,4 % del total exportado, mientras que la carne de bovino lideró las importaciones (55,3 % del total importado).
- Hortalizas: segundo grupo con mayor superávit comercial (6.856 M€). Las exportaciones alcanzaron un máximo histórico de 9.193 M€, creciendo un 2,4 % respecto a 2023, tras el fuerte aumento del año anterior (+9,9 %).

- Frutas: tercer grupo con saldo positivo (6.325 M€). Las exportaciones crecieron un 6,1 %, pero las importaciones también subieron un 9,9 %, lo que reduce ligeramente el superávit.
- Cereales: grupo netamente importador, con un saldo negativo de -4.192 M€. Las importaciones cayeron un 26,8 %, mientras que las exportaciones aumentaron un 12,2 %.
- Semillas oleaginosas, plantas industriales y forrajes: saldo negativo de -2.004 M€. El 73,9 % de las importaciones proceden de países terceros, siendo las habas de soja el producto más relevante (51,9 % del total).

Como conclusión, el sector agroalimentario español ha demostrado en 2024 una fuerte capacidad exportadora, consolidando su posición como cuarta potencia exportadora de la UE-27. La balanza comercial agraria, con un superávit creciente, destaca su importancia como motor económico y como uno de los sectores más competitivos a nivel internacional. Aunque persiste cierta dependencia de productos importados —como los cereales o las oleaginosas—, la tendencia apunta a una mayor diversificación y fortalecimiento del comercio exterior agrario.

2.6 Perspectivas de futuro

En los próximos años, la producción de olivar en seto será clave en Andalucía y Castilla-La Mancha. La apuesta andaluza por cultivos muy rentables como el mango, el aguacate o los arándanos supondrán una evolución muy positiva. Y algo similar ocurrirá en la región de Murcia. Por su lado, Cataluña y Valencia liderarán la producción de frutas y hortalizas, y verán una creciente demanda nacional e internacional.

En los seis próximos años la agricultura en España se verá impulsada por la innovación tecnológica y la sostenibilidad. Se espera un aumento en la adopción de técnicas de agricultura de precisión, que optimizan el uso del agua y los nutrientes, y cultivos más resistentes a los cambios del clima. El tamaño medio de las explotaciones continuará creciendo, los profesionales poco a poco irán

rejuveneciendo, estarán cada vez mejor preparados y las nuevas tecnologías permitirán detectar con más acierto las necesidades del mercado. En la velocidad de estas transformaciones jugará un papel destacado el apoyo en formación y asistencia técnica tanto de las administraciones públicas como de las Cooperativas Agroalimentarias, que deberían seguir concentrándose y especializándose para poder proveer de servicios. Tendrán que fomentar las cooperativas de segundo grado especializadas en la comercialización. Deberán jugar un papel más activo en la compra y uso compartido de maquinaria y otros suministros, así como en el aprovechamiento y la valorización de residuos agrarios como fuentes de alimentación del ganado, fertilizantes o recursos energéticos. Tendrán que fomentar las prácticas agrícolas sostenibles y agroecológicas, así como la capacitación y educación de las personas agricultoras sobre cómo incrementar sus producciones con las nuevas tecnologías y los nuevos sistemas de cultivo.

En la ganadería, uno de los retos será reducir la huella ambiental, por eso el desarrollo de alimentos que limiten la generación de gases de efecto invernadero, en especial de metano, es la línea más prometedora en los animales de explotaciones extensivas. En las intensivas, la recuperación de estos gases para su valorización energética. Otras medidas necesarias para los próximos años, explica el informe de OBS, serán la implementación de programas de mejoramiento genético, la promoción del bienestar animal y las prácticas de ganadería extensiva, así como favorecer la diversificación de productos, incluida la producción de proteínas alternativas. Seguramente la producción de insectos para alimentación humana y animal ganará protagonismo también.

El subsector forestal se centrará en la gestión sostenible de sus recursos, pues la reforestación y la biomasa se consideran vitales para combatir el cambio climático. Entre las acciones principales está la promoción de la madera como material de construcción y materia prima de otros sectores industriales. Ello puede suponer una fuente de nuevos empleos para proveer no sólo de madera, sino también de biomasa a partir de los residuos de la poda para su aprovechamiento energético o

como fertilizante. Además, una orientación de los planes de reforestación hacía especies con mayor capacidad de absorción de gases de efecto invernadero podría suponer un empuje importante a la descarbonización de la economía en general y del sector primario en particular. Es importante impulsar proyectos que permitan incrementar la rentabilidad de los bosques fomentando en ellos actividades complementarias como la producción de setas, el pastoreo, las hierbas medicinales, la apicultura, etc.

3. Situación Negociación Colectiva del Sector Agrario y del Manipulado Hortofrutícola

De los 60 Convenios que regulan las relaciones laborales de las personas trabajadoras del sector, **35 tienen pactados salarios para 2024**, teniendo por tanto reguladas las materias de salario y jornada para dicho año, en tanto que 7 se encuentran en diferentes fases de negociación y 18 se encuentran sin actualizar, es decir, vencidos y/o sin actualización para 2024 o no disponemos de datos sobre su situación. **Cuadro resumen situación negocial de los Convenios sectoriales del sector agrario. Total de convenios y personas trabajadoras afectadas**

<i>Situación</i>	<i>N.º Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas</i>
EN VIGOR	35	612.262
EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	7	47.103
SIN ACTUALIZAR	18	180.187
TOTAL CONVENIOS	60	839.552

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

3.1 Convenios por Comunidades Autónomas

El siguiente cuadro recoge la distribución de los Convenios registrados en el sector desglosados por CCAA de acuerdo con su situación negocial:

Cuadro resumen de Convenios del Sector Agrario según situación negocial por CCAA

CCAA	EN VIGOR		EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN		SIN ACTUALIZAR		TOTAL CONVENIOS		% de trabajadores con incremento pactado para 2024
	nº conv.	trabaj.	nº conv.	trabaj.	nº conv.	trabaj.	nº conv.	trabaj. (según hoja estadística)	
ANDALUCÍA	9	440.353	1	35.000	3	4.515	13	479.868	91,8%
ARAGÓN	2	6.275	0	0	1	0	3	6.275	100,0%
ASTURIAS	0	0	0	0	0	0	0	0	--
BALEARES	0	0	1	--	0	0	1	--	0,0%
CANARIAS	0	0	4	11.000	1	0	5	11.000	0,0%
CANTABRIA	1	800	0	0	0	0	1	800	100,0%
CASTILLA LA MANCHA	5	34.696	0	0	0	0	5	34.696	100,0%
CASTILLA LEÓN	7	14.188	0	0	2	6.900	9	21.088	67,3%
CATALUÑA	2	19.756	0	0	2	47.812	4	67.568	29,2%
COM. MADRID	1	3.305	0	0	0	0	1	3.305	100,0%
EUSKADI	0	0	0	0	1	600	1	600	0,0%
EXTREMADURA	0	0	0	0	1	65.000	1	65.000	0,0%
GALICIA	0	0	0	0	0	0	0	0	--
LA RIOJA	1	589	0	0	1	1.103	2	1.692	34,8%
MURCIA	2	3.250	0	0	5	50.000	7	53.250	6,1%
NAVARRA	1	4.500	0	0	0	0	1	4.500	100,0%
PAÍS VALENCIA	4	84.550	2	5.360	0	0	6	89.910	94,0%
CEUTA	0	0	0	0	0	0	0	0	--
MELILLA	0	0	0	0	0	0	0	0	--
TOTALES	35	612.262	8	51.360	17	175.930	60	839.552	72,9%

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Para conocer con más detalle la situación de la negociación de los respectivos convenios, hemos dividido los mismos según la CCAA a la que pertenecen.

Andalucía

La Comunidad Autónoma de Andalucía registra un total de 13 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas estadísticas, a 479.868 personas trabajadoras, y cuya situación se resume en el cuadro siguiente:

Convenios Sector Agrario Andalucía y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>N.º Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas</i>
<i>EN VIGOR</i>	9	440.353
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	1	35.000
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	3	4.515
TOTAL CONVENIOS	13	479.868

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario Andalucía y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	TOTAL
ALMERÍA	2	0	0	2
CÁDIZ	0	1	0	1
CÓRDOBA	1	0	0	1
GRANADA	1	0	2	3
HUELVA	1	0	0	1
JAÉN	1	0	1	2
MÁLAGA	1	0	0	1
SEVILLA	2	0	0	2
TOTAL CONVENIOS	9	1	3	13

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

De los 13 convenios negociados en la Comunidad Autónoma, 9 se hallan en vigor y con la jornada y salarios negociados para 2024. Afectan, según la hoja estadística, a 440.353 personas trabajadoras.

Son los siguientes:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	ALMERÍA	01/09/2018 - 31/12/2024	En vigor	25.000
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2024-2026	En vigor	70.000
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO	GRANADA	2023-2025	En vigor	40.000
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA	HUELVA	2021-2025	En vigor	10.000
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN	JAÉN	01/10/2022 - 01/09/2026	En vigor	80.000
CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	2019-2021	En vigor	31.000
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	2022-2025	En vigor	125.000
CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	2020-2024	En vigor	2.353
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA	ALMERÍA	01/01/2024 31/12/2026	En vigor	57.000

Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación

Respecto a los Convenios que están actualmente en situación de negociación, nos encontramos 1 solo Convenio

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ	CÁDIZ	2019-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	35.000

En cuanto al Convenio del campo de Cádiz, se trata de un Convenio en situación de ultraactividad, aunque no tenga regulado los salarios para 2024 y la jornada a aplicar sería la que estipulaba el convenio original.

Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA	GRANADA	2020-2025	Sin actualizar	515
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRATEMPRANA DE GRANADA	GRANADA	2020-2023	Sin actualizar	4.000
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS Y SU VENTA DE LA PROVINCIA DE JAÉN	JAÉN	2009-2011	Sin actualizar	0

Respecto a los convenios que aparecen en el apartado “Sin actualizar” encontramos tres convenios, que se encuentran en situación diferente:

El CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA se halla en una situación de prórroga automática hasta 31.12.2025, según dispone el artículo 3 del CC.

Artículo 3 Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia desde 01 de enero 2020 a 31 de diciembre de 2023, debiéndose denunciar al menos con dos meses de antelación.

En la fecha de terminación del Convenio el 31/12/2023 se prorrogará automáticamente durante dos años, finalizando su ultraactividad el 31/12/2025. Los conceptos económicos recogidos en el Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2022.

Por lo tanto, se trata de un Convenio Colectivo técnicamente en vigor, pero que a efectos estadísticos hemos incluido como “sin actualizar, ya que no tiene actualizado para 2024 el capítulo salarial.

Respecto al Convenio de producción y comercialización de plantas vivas de la provincia de Jaén. Al no hallarse dicho Convenio en las bases de datos del REGCON, no puede determinarse el número de personas afectadas por el mismo.

La situación del mismo, según los datos de disponemos, es que se trata de un Convenio decaído, habida cuenta de los años transcurridos desde su expiración y que no consta estarse negociando. No obstante, si nos atenemos al ámbito funcional del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN, entendemos que el colectivo de personas trabajadoras sujetas a estas actividades pudiera ser susceptibles de estar dentro del ámbito de aplicación de dicho Convenio:

Artículo 2º. Ámbito Funcional. Este Convenio afecta, regula y obliga a todas las empresas de carácter agrario, ganadero, forestal y usuarias de riego agrícola, así como las dedicadas al manipulado, empaquetado y recolección de productos hortofrutícolas, cultivos bajo abrigo, jardinería y producción ganadera, que no supongan alteraciones físico-químicas del producto en toda la provincia de Jaén.

Por lo tanto, entendemos que, para este colectivo de trabajadores y trabajadoras, cuya cuantificación no podemos determinar, no existiría vacío de cobertura ya que teóricamente se encontrarían bajo el paraguas del Convenio de Actividades Agropecuarias de Jaén.

Por último, el CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRATEMPRANA DE GRANADA se halla también sin actualizar en materia económica.

Aragón

La Comunidad Autónoma de Aragón registra un total de 3 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas, estadísticas, a 14.100 personas trabajadoras, cifra que estimamos inexacta, por cuanto el Convenio de Actividades Agropecuarias de Teruel no registra el número de personas trabajadoras afectadas.

En este caso, al solo existir un Convenio por provincia, podemos obtener la cifra real de personas afectadas por el mismo a través de los datos que proporciona la TGSS

La situación negocial de los Convenios referidos es la siguiente:

Convenios Sector Agrario Aragón y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según Hoja estadística)</i>
<i>EN VIGOR</i>	2	14.100
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	1	0
TOTAL CONVENIOS	3	14.100

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario Aragón y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	TOTAL
HUESCA	1	0	0	1
ZARAGOZA	1	0	0	1
TERUEL	0	0	1	1
TOTAL CONVENIOS	2	0	1	3

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

De los 3 convenios negociados en la Comunidad Autónoma, 2 se hallan en vigor para 2024, con salarios y jornada negociados para dicho año. Afectan, según los datos de la Hoja Estadística, a 14.100 personas trabajadoras del sector en las citadas provincias.

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA	HUESCA	2022-2025	EN VIGOR	9.100
CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2019-2025	EN VIGOR	5.000

Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL	TERUEL	1998 (hasta 2015, se actualizan tablas salariales)	SIN ACTUALIZAR	-

El único Convenio de la Comunidad Autónoma de Aragón que aparece sin actualizar es el que corresponde a ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE TERUEL al no hallarse dicho Convenio en las bases de datos del REGCON, no puede determinarse el número de personas afectadas por el mismo. Sin embargo, según los datos de la TGSS a 31.12.2024, el número de personas trabajadoras potencialmente afectadas por este convenio sería de 1.916 personas, que se encontrarían a día de hoy en una situación de desprotección por el vacío de cobertura que se produce en esta provincia al no existir convenio de aplicación para las personas trabajadoras de la agricultura.

En resumen, respecto a la cobertura de Convenios colectivos sectoriales del sector agrario en Aragón, es de reseñar el vacío de cobertura registrado en la provincia de Teruel, donde existían a 31.12.2024 1.916 personas trabajadoras en el sector agrario que se encuentran sin Convenio, y sin tabla salarial desde 2015, aplicándose, entendemos, el Laudo del año 2000 que sustituyó a las Ordenanzas laborales, o simplemente el Estatuto de los trabajadores.

No obstante, y dado que no consta en los registros el Convenio, tampoco consta que haya sido denunciado, y habría que estar a lo dispuesto en el texto del mismo:

Artículo 4.º Denuncia. El convenio deberá denunciarse con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento, previa comunicación a la otra parte. En el supuesto de no ser denunciado o de prolongarse su vigencia, el 1 de enero de 1998, se incrementará automáticamente en el índice de precios al consumo que, para el Estado español, señale el Instituto Nacional de Estadística.

Por lo tanto, cabría entender que en este territorio se esté aplicando la parte normativa del Convenio. En materia salarial, si el Convenio se estuviera cumpliendo, deberían haberse producido incrementos salariales equivalentes al IPC de cada año.

Asturias

La Comunidad Autónoma de Asturias no tiene registrado Convenio colectivo alguno que regule la actividad de las personas trabajadoras del Sector Agrario.

Si nos atenemos a los datos de la TGSS, en dicha Comunidad Autónoma habría a 31.12.2024, un total de 1.344 personas trabajadoras por cuenta ajena en el sector Agrario de Asturias, que se hallarían actualmente sin Convenio.

Illes Balears

La Comunidad Autónoma de Baleares tiene registrado 1 solo convenio para las personas trabajadoras del sector, cuyo número de personas trabajadoras no aparece reflejado en la hoja estadística por cuanto el Convenio no está registrado en REGCON. La situación negocial del referido Convenio es la siguiente:

Convenios Sector Agrario Illes Balears y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según Hoja estadística)</i>
<i>EN VIGOR</i>	0	0
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	1	--
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0
TOTAL CONVENIOS	1	0

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

El único Convenio de la Comunidad Autónoma de Illes Balears es el CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO DE LAS ISLAS BALEARES. Es un Convenio cuya vigencia finalizaba el 31.12.2003, y cuya última tabla salarial firmada corresponde al año 2006.

Dicho Convenio, según nuestros registros, se halla en negociación, y existirían dudas sobre la vigencia del mismo, si nos atenemos a lo que refleja el ámbito temporal del mismo:

Artículo 6.º Ámbito temporal. *El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOIB, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1 de enero del 2002. Su Duración será de TRES AÑOS, contados a partir del 1 de enero del 2002, finalizando el 31 de diciembre del 2004. Finalizada su vigencia y si no mediara denuncia por ninguna de las partes, con al menos un mes de antelación, el convenio se entenderá prorrogado por un año, y así sucesivamente en años posteriores si no mediara denuncia de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de prórroga los salarios se verán incrementados en el mismo porcentaje del índice de precios al consumo (IPC) que resulte de los doce meses anteriores a la fecha de su finalización.*

El contenido de dicho artículo, a nuestro entender, arroja dudas sobre la posible vigencia del precitado Convenio, debido a que no se conoce si ha existido o no denuncia, por no hallarse registrado en el REGCON el Convenio ni tampoco la denuncia.

En cualquier caso, cabría entender que dicho Convenio seguiría en vigor, de no haberse denunciado, y los salarios que afectan a las personas trabajadoras del sector deberían sufrir incrementos anuales equivalentes al IPC de cada año.

El número potencial de personas trabajadoras afectadas por este Convenio es de 2.889.

Islas Canarias

La Comunidad Autónoma de Islas Canarias registra un total de 4 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas estadísticas, a 11.000 personas trabajadoras, cifra que no se ajusta a la realidad, puesto que el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS y el CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS no registran en sus hojas estadísticas el número de personas afectadas. No obstante, como referencia tenemos que el número de afiliados a la SS era a 31.12.2024 de 6.252 en Las Palmas y de 8.303

en Santa Cruz de Tenerife, lo que hace un total de 14.555 personas trabajadoras en el sector agrario en las Islas Canarias.

En esta Comunidad Autónoma recoge 1 convenio de ámbito de Comunidad Autónoma y 4 de ámbito provincial

La situación negocial de los Convenios referidos es la siguiente:

Convenios Sector Agrario Islas Canarias y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según Hoja estadística)</i>
<i>EN VIGOR</i>	0	0
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	4	11.000
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	1	0
TOTAL CONVENIOS	5	11.000

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario Islas Canarias y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	TOTAL
LAS PALMAS	0	2	1	3
SC TENERIFE	0	1	0	1
AUTONÓMICOS	0	1	0	1
TOTAL CONVENIOS	0	4	1	5

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

Ninguno de los 5 convenios negociados en la Comunidad Autónoma se halla en vigor para 2024, no teniendo ninguna persona trabajadora negociados sus incrementos salariales para dicho año a la fecha de cierre de este estudio.

Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación

Respecto a los Convenios que están actualmente en situación de negociación, nos encontramos igualmente 4 convenios:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS	CANARIAS	2016-2018	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	9.000
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE TOMATES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS	LAS PALMAS	2018-2019	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	500
CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS	LAS PALMAS	2010-2011	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	0
CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS, ISLA DE LA PALMA (SANTA CRUZ DE TENERIFE)	TENERIFE	2019-2021	FIRMADO PENDIENTE PUBLICACIÓN	1.500

El Convenio Colectivo Regional del Campo de las Islas Canarias, según la información de que disponemos, se encontraría actualmente en proceso de negociación, siendo de notar que dicho Convenio finalizó su vigencia en 2019, siendo de dicho año la última tabla salarial publicada. Según los datos de la hoja estadística, dicho Convenio afectaría a 9.000 personas trabajadoras. Según la TGSS, con datos a 31.12.2024, existen 14.555 personas trabajadoras en alta en el sector agrario en ambas islas, aunque entendemos que no todas estarían afectadas por dicho Convenio, ya que la actividad de Empaquetado de plátanos tiene Convenio en ambas provincias. Dicha actividad cuenta con aproximadamente 200 personas trabajadoras en Las Palmas y 1.350 en Tenerife, según los datos de la TGSS a dicha fecha.

Los Otros Convenios que, según la información de que disponemos, se encuentran en situación de negociación son los de Empaquetado de Tomates de Las Palmas, con una afectación de en torno a 500 personas trabajadoras, dato que aproximadamente coincide con el que ofrece la TGSS, y los de Empaquetado de Plátanos de Las Palmas, sin actualizar desde 2011, y sin datos sobre personas afectadas en la hoja estadística (204 personas trabajadoras según la TGSS a 31.12.2024) y el de Empaquetados de Plátanos de S.C. Tenerife, con vencimiento de 2021 y actualmente firmado y pendiente de publicación. Según la TGSS, la actividad tiene 1.328 personas trabajadoras en alta a 31.12.2024.

Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS	LAS PALMAS	2011	SIN ACTUALIZAR	0

El único Convenio de la Comunidad Autónoma de Islas Canarias que aparece sin actualizar y sin negociar es el correspondiente al Sector del Cultivo del Tomate de las Palmas, decaído desde 2011, e incluido en el ámbito de cobertura del Convenio General del Campo de las Islas Canarias.

Resumen

Respecto a la cobertura de Convenios colectivos sectoriales del sector agrario en Canarias, es de reseñar que al Convenio Regional del campo de las Islas Canarias con vencimiento en 2018 y sin actualizar tablas desde entonces tendría una afectación potencial de 14.555 personas trabajadoras, que se encontrarían desde 2018 sin actualización de salarios, con la excepción de las personas afectadas por el Convenio de empaquetado del Plátano de S.C. Tenerife, cuya última actualización salarial es de 2021 (1.328 personas trabajadoras según la TGSS).

Cantabria

La Comunidad Autónoma de Cantabria tiene un solo convenio Colectivo que regula la actividad laboral de las personas trabajadoras del sector Agrario. Afectaría a 800 personas trabajadoras, cifra que coincide casi exactamente con la que nos ofrece la TGSS a 31.12.2024 (773 personas trabajadoras afiliadas).

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	CCAA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	CANTABRIA	CANTABRIA	2024-2025	EN VIGOR	800

Castilla la Mancha

La Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha registra un total de 5 convenios, uno por cada provincia, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas, estadísticas, a 34.696 personas trabajadoras, y cuya situación se resume en el cuadro siguiente:

Convenios Sector Agrario Castilla la Mancha y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas trab. Afectadas</i>
<i>EN VIGOR</i>	5	34.696
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0
TOTAL CONVENIOS	5	34.696

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario Castilla la Mancha y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	TOTAL
CIUDAD REAL	1	0	0	1
CUENCA	1	0	0	1
GUADALAJARA	1	0	0	1
TOLEDO	1	0	0	1
ALBACETE	1	0	0	1
TOTAL CONVENIOS	5	1	0	5

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

Los 5 convenios negociados en la Comunidad Autónoma se hallan en vigor. Dichos Convenios tienen pactados los incrementos salariales y la jornada para 2024, que luego analizaremos en otros capítulos de este informe.

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2024	EN VIGOR	10.000
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA	CUENCA	2024-2025	EN VIGOR	10.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	2021-2024	EN VIGOR	500
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO	TOLEDO	2024	EN VIGOR	4.196
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE	ALBACETE	2023-2024	EN VIGOR	10.000

Castilla-León

La Comunidad Autónoma de Andalucía registra un total de 9 Convenios, uno por provincia, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas, estadísticas, a 21.088 personas trabajadoras y cuya situación se resume en el cuadro siguiente:

Convenios Sector Agrario Castilla León y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas trab. Afectadas</i>
EN VIGOR	7	14.188
EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	0	0
SIN ACTUALIZAR	2	6.900
TOTAL CONVENIOS	9	21.088

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario Castilla León y personas afectadas. Distribución provincial

Por provincias	EN VIGOR	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	SIN ACTUALIZAR	TOTAL
ÁVILA	0	0	1	1
LEÓN	1	0	0	1
PALENCIA	1	0	0	1
SORIA	1	0	0	1
VALLADOLID	1	0	0	1
ZAMORA	1	0	0	1
SEGOVIA	1	0	0	1
BURGOS	0	0	1	1
SALAMANCA	1	0	0	1
TOTAL CONVENIOS	7	0	2	9

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

De los 9 convenios negociados en Castilla León, 7 se hallan en vigor y con la jornada e incrementos salariales negociados para 2024. Afectan, según la hoja estadística, a 14.188 personas trabajadoras.

Son los siguientes:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN	LEÓN	2022-2025	EN VIGOR	1.500
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA	PALENCIA	2020-2024	EN VIGOR	110
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA	SALAMANCA	2024-2026	EN VIGOR	3.300
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA	SEGOVIA	2023-2026	EN VIGOR	2.070
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA	SORIA	2023-2025	EN VIGOR	650
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID	VALLADOLID	2019-2025	EN VIGOR	4.626
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	ZAMORA	2021-2023	EN VIGOR	1.042

Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS	BURGOS	2015-2019	SIN ACTUALIZAR	5.000
CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	ÁVILA	2023-2025	SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA	1.900

En la Comunidad Autónoma de Castilla León se registran 2 convenios sin actualizar.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS, cuya vigencia inicial finalizó en 2019 y que afecta, según la hoja estadística, a 5.000 personas trabajadoras.

La última tabla publicada es de 2019, y se halla, no obstante, en situación de ultraactividad, hasta tanto no se vea sustituido por uno nuevo, según dispone el Artículo 5 del mismo.

Artículo 5.º – Denuncia y prórroga. Queda denunciado automáticamente el Convenio a la finalización del mismo. Al término de la vigencia de este Convenio y en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

El Otro Convenio que aparece en el listado sin actualizar es el CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA, con vigencia finalizada en 2017, aunque igualmente en situación de ultraactividad, según el Artículo 4 del mismo

Artículo 4. Ámbito temporal. A todos los efectos el presente Convenio regirá en el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2017, cualquiera que sea su fecha de registro y publicación, dándose por denunciado automáticamente al concluir su vigencia. En todo caso este convenio seguirá vigente hasta que sea firmado el próximo

El Convenio afecta, según los datos recogidos en su hoja estadística, a 5.000 personas trabajadoras.

En cuanto al CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA, que afecta a 1.900 personas trabajadoras

según su hoja estadística, no tiene publicadas a la fecha de elaboración de este estudio, tablas salariales para 2024

Cataluña

La Comunidad Autónoma de Cataluña registra un total de 4 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas estadísticas, a 67.568 personas trabajadoras.

En esta Comunidad Autónoma aparecen recogidos en el listado 1 convenio de ámbito de Comunidad Autónoma y 3 de ámbito provincial

La situación negocial de los Convenios referidos es la siguiente:

Convenios Sector Agrario Cataluña y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas</i>
<i>EN VIGOR</i>	2	19.756
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	2	47.812
TOTAL CONVENIOS	4	67.568

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario Cataluña y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	TOTAL
BARCELONA	0	0	0	0
TARRAGONA	1	0	0	1
LLEIDA	1	0	0	1
GIRONA	0	0	1	1
CATALUÑA	0	0	1	1
TOTAL CONVENIOS	2	0	2	4

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024	EN VIGOR	1.756
CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA	LLEIDA	2023-2024	EN VIGOR	18.000

Los Convenios del ámbito de Catalunya con actualización en vigor son:

CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE TARRAGONA. Según la hoja estadística, afectaría aproximadamente a 1.756 personas trabajadoras. Hay que hacer la mención de que el Convenio afectaría, teóricamente, solo a las personas trabajadoras de cooperativas agrarias, quedando el resto de las personas trabajadoras afectadas por el CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA, que no tiene publicada actualización salarial para 2024.

CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA, con afectación, según la hoja estadística, de 18.000 personas trabajadoras.

Convenios sin actualizar

Respecto a los Convenios que están actualmente sin actualización para 2024 encontramos los 2 Convenios restantes, que afectarían, según la hoja estadística, a 47.812 personas trabajadoras:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA	CATALUÑA	2019-2025	SIN ACTUALIZACIÓN PARA 2024	46.500
CONVENIO COLECTIVO PARA ALMACENAJE, CONSERVAS, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE GERONA	GIRONA	2020-2025	SIN ACTUALIZACIÓN PARA 2024	1.312

El Convenio Colectivo Regional del Campo de Cataluña finalizó su vigencia en 2020. Según los datos de la hoja estadística, dicho Convenio afectaría a 46.500 personas trabajadoras.

La situación actual del Convenio, de Acuerdo con el Artículo 5 del mismo, es de Ultraactividad, por cuanto el Convenio prevé su vigencia hasta tanto no sea sustituido por uno nuevo. No obstante, no se han publicado tablas, ya que las ultimas son del 2020.

Por otra parte, el CONVENIO COLECTIVO PARA ALMACENAJE, CONSERVAS, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE GERONA, que también ha finalizado su vigencia en 2022 se halla igualmente en proceso de negociación. Afectaría a 1.312 personas, según la hoja estadística.

Madrid

La Comunidad Autónoma de Madrid tiene un solo convenio Colectivo que regula la actividad laboral de las personas trabajadoras del sector Agrario. Afectaría a 1.723 personas trabajadoras según la hoja estadística, existiendo, según los datos de la TGSS

a 31.12.2024 3.728 personas trabajadoras en el Sector Agrario en la Comunidad de Madrid.

Dicho Convenio se halla actualmente en vigor hasta 2026, y tiene actualizadas sus tablas salariales para 2024.

Convenios Sector Agrario Comunidad de Madrid y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según Hoja estadística)</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	3.305
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0
TOTAL CONVENIOS	1	3.305

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID	MADRID	2022-2026	EN VIGOR	3.305

Euskadi

La Comunidad Autónoma de Euskadi registra un solo Convenio colectivo, el CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE EFICACIA LIMITADA SECTORIAL PARA EL SECTOR DE TEMPORERISMO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE ÁLAVA.

Se trata de un Convenio extraestatutario, que finalizó su vigencia en 2016. Este convenio sucedió a un Convenio estatutario con vigencia hasta 2015. No obstante, ambos convenios se hallan en situación de ultraactividad, por lo que cabe entender que su contenido está vigente, pero solo para las personas trabajadoras temporeras de la provincia de Álava.

El resto de provincias no tienen suscritos Convenios del Sector.

La situación negocial se resume en el cuadro siguiente:

Convenios Sector Agrario Euskadi y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según Hoja estadística)</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	0	0	0
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	1	600	0
TOTAL CONVENIOS	1	600	2.397

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario Euskadi y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	TOTAL
ARABA	0	0	1	1
BIZKAIA	0	0	0	0
GUIPÚZCOA	0	0	0	0
TOTAL CONVENIOS	0	0	1	1

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Las personas trabajadoras del sector agrario en Euskadi se hallan en situación de vacío de cobertura, ya que, pese a que se registra un Convenio en Álava que se halla en situación de ultraactividad, este lleva sin actualizar salarios desde 2016.

Por lo tanto, las 2.285 personas trabajadoras que, según los datos de la TGSS existen en Euskadi se encuentran sin convenio de aplicación, con la salvedad de una pequeña parte a los que se aplicaría la parte normativa del Convenio de temporeros de Álava, aunque en materia salarial la desprotección es total.

Extremadura

La Comunidad Autónoma de Extremadura tiene un convenio único que regula la actividad laboral de las personas trabajadoras del sector Agrario. Afectaría a 65.000 personas trabajadoras según la hoja estadística.

Dicho Convenio se halla actualmente en vigor hasta 2024, aunque no tiene actualizada la tabla salarial para dicho año. Es por ello que el Convenio aparece en situación de “sin actualizar”.

Convenios Sector Agrario Extremadura y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según Hoja estadística)</i>
<i>EN VIGOR</i>	0	0
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	1	65.000
TOTAL CONVENIOS	1	65.000

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL CAMPO	EXTREMADURA	2022-2024	SIN ACTUALIZAR	65.000

Galicia

La Comunidad Autónoma de Galicia no tiene registrado Convenio colectivo alguno que regule la actividad de las personas trabajadoras del Sector Agrario.

Si nos atenemos a los datos de la TGSS, en dicha Comunidad Autónoma habría a 31.12.2024, un total de 9.449 personas trabajadoras por cuenta ajena y sistema especial agrario en el sector Agrario de Galicia, que no tendrían Convenio de referencia y regularían sus relaciones laborales por el Estatuto de los Trabajadores.

La Rioja

La Comunidad Autónoma de la Rioja tiene recogidos dos convenios que regulan la actividad laboral de las personas trabajadoras del sector Agrario.

Uno de los Convenios es CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. El Convenio, que tiene

una vigencia hasta 2025, afectaría, según la hoja estadística, a 589 personas trabajadoras.

El otro Convenio que se aplica en el sector es el de INDUSTRIA DE CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. Dicho Convenio finalizó su vigencia en 2020, hallándose en situación de ultraactividad de acuerdo con al Artículo 10 del texto. La hoja estadística cifra su aplicación en 1.103 personas trabajadoras.

Dicho Convenio se halla igualmente en negociación para su renovación

Los siguientes cuadros reproducen la situación de la negociación de los Convenios colectivos del sector agrario en La Rioja.

Convenios Sector Agrario La Rioja y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas (según Hoja estadística)</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	589
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	1	1.103
TOTAL CONVENIOS	2	1.692

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	LA RIOJA	2023-2025	EN VIGOR	589
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIA DE CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	LA RIOJA	2018-2020	SIN ACTUALIZAR	1.103

Murcia

La Comunidad Autónoma de Murcia tiene recogidos 7 convenios que regulan la actividad laboral de las personas trabajadoras del sector Agrario. Dichos Convenios afectan a un total de 53.250 personas trabajadoras según las respectivas Hojas estadísticas.

La situación negocial de los respectivos Convenios se resume en el cuadro siguiente:

Convenios Sector Agrario Comunidad Autónoma de Murcia y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas</i>
<i>EN VIGOR</i>	2	3.250
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	5	50.000
TOTAL CONVENIOS	7	53.250

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2021-2025	EN VIGOR	750
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2020-2024	EN VIGOR	2.500

Los Convenio que se encuentran actualmente en vigor, con incrementos pactados para 2024 afectan, según la hoja estadística, a 3.250 personas trabajadoras.

Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2016-2025	SIN ACTUALIZAR	5.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2016-2018	SIN ACTUALIZAR	22.000
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	MURCIA	2021-2023	SIN ACTUALIZAR	3.000
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2021-2023	SIN ACTUALIZAR	15.000
CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2012-2023	SIN ACTUALIZAR	5.000

En la Comunidad Autónoma de Murcia existen varios convenios cuya vigencia inicial ha finalizado, por lo cual figuran en el apartado de “Convenios sin actualizar”.

El CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA finalizó su vigencia teórica en 2022, aunque mantiene en vigor su contenido normativo a tenor de lo dispuesto en su Artículo 3, que dispone que se mantendrá la vigencia del Convenio hasta que se suscriba uno nuevo. Según la Hoja estadística afectaría a 5.000 personas trabajadoras.

Respecto al CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO hay que llamar la atención de que finalizó su vigencia en 2018, hallándose igualmente en situación de ultraactividad, siendo la última tabla publicada la correspondiente a 2019. Afecta según la hoja estadística a 22.000 personas trabajadoras.

El CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA, con afectación, según la hoja estadística de 3.000 personas trabajadoras, por su parte, finalizó su vigencia en 2023, no habiéndose actualizado las tablas salariales.

Otro tanto cabe decir del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA, con afectación de

15.000 personas trabajadoras, según la hoja estadística. Y que igualmente finalizó su vigencia en 2023.

EL CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA ha finalizado igualmente su vigencia en 2023, sin actualizar las tablas salariales de 2024. Afecta a 5.000 personas trabajadoras.

Hay que hacer la mención de que un colectivo muy importante, de 50.000 personas trabajadoras personas trabajadoras del sector agropecuario de Murcia, según los datos de la Hoja Estadística no han tenido actualización salarial para 2024. Como ejemplo más importante, el CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO, con afectación de 22.000 personas trabajadoras no tienen regulado el incremento salarial para 2024, como tampoco lo tienen los 15.000 personas afectadas por el CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA. Este aspecto es muy importante, habida cuenta de que estos dos convenios son los que afectan a un mayor número de personas trabajadoras en la región.

Navarra

La Comunidad Autónoma de Navarra tiene un solo convenio Colectivo que regula la actividad laboral de las personas trabajadoras del sector Agrario. Afectaría a 4.500 personas trabajadoras según la hoja estadística.

Dicho Convenio se halla actualmente en vigor hasta 2025, y tiene actualizadas sus tablas salariales para 2024

Convenios Sector Agrario Comunidad de Navarra y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	4.500
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0
TOTAL CONVENIOS	1	4.500

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	NAVARRA	2023-2025	EN VIGOR	4.500

País Valencia

La Comunidad Autónoma de Cataluña registra un total de 6 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas estadísticas, a 89.910 personas trabajadoras

En esta Comunidad Autónoma aparecen recogidos en el listado 2 convenios de ámbito de Comunidad Autónoma y 4 de ámbito provincial, dándose la particularidad de que recientemente se ha acordado la creación de un nuevo convenio interprovincial para el sector agropecuario de las provincias de Valencia y Castellón, que sustituiría a los que ahora afectaban en dichas provincias, caducados hace varios años.

La situación negocial de los Convenios referidos es la siguiente:

Convenios Sector Agrario Comunidad Autónoma de País Valencia y personas afectadas.

Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Personas Trab. Afectadas</i>
EN VIGOR	4	84.550
EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	2	5.360
SIN ACTUALIZAR	0	0
TOTAL CONVENIOS	6	89.910

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios Sector Agrario País Valencia y personas afectadas. Distribución provincial

Por provincias	EN VIGOR	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	SIN ACTUALIZAR	TOTAL
ALICANTE	1	0	0	1
CASTELLÓN	0	1	0	1
VALENCIA	1	1	0	2
PAÍS VALENCIA	2	0	0	2
TOTAL CONVENIOS	4	2	0	6

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por las personas responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA

Convenios en vigor

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	ALICANTE	2021-2024	EN VIGOR	14.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2020-2024	EN VIGOR	40.000
CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2023-2026	EN VIGOR	30.000
CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA	VALENCIA	2022-2024	EN VIGOR	550

Existen en País Valenciano un total de 4 Convenios en vigor, con salarios negociados para 2024. Según la hoja estadística, dichos Convenios afectarían a 84.550 personas trabajadoras.

Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación

Respecto a los Convenios que están actualmente en situación de negociación, nos encontramos igualmente los 2 Convenios restantes, que afectarían, según la hoja estadística, a 5.360 personas trabajadoras.

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	ESTADO	PERSONAS TRABAJADORAS
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN	CASTELLÓN	2015-2017	ACORDADO CONVENIO VALENCIA Y CASTELLÓN PENDIENTE PUBLICACIÓN	3.260
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA	VALENCIA	2016-2018	ACORDADO CONVENIO VALENCIA Y CASTELLÓN PENDIENTE PUBLICACIÓN	2.100

Actualmente se ha llegado a un acuerdo del texto del Convenio del sector Agropecuario que afectará a las provincias de Valencia y Castellón, sustituyendo los dos convenios que coexistían hasta la fecha, que se hallaban en situación de ultraactividad, y que afectaban a 3.260 personas trabajadoras el de Valencia y 2.100 el de Castellón.

Estos dos convenios de Valencia y Castellón no tienen actualizadas lógicamente sus tablas salariales para 2024. Una vez se publique el texto definitivo, los Convenios del Sector en el País Valenciano serían tan solo 5, y no 6 como hasta la fecha.

3.2 Negociación Colectiva de Ámbito Autonómico y Provincial

El sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola está formado por 60 convenios de ámbito provincial y/o autonómico.

En 2024 han tenido actualización salarial 35 de los 60, hallándose los 25 restantes en fase de negociación o sin actualizar.

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA CON ACTUALIZACIÓN SALARIAL EN 2024, por provincias en orden alfabético

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE	ALBACETE	01/01/2023 31/12/2024
CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	ALICANTE	2021-2024
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	ALMERÍA	01/09/2018 - 31/12/2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA	ALMERÍA	01/01/2024 31/12/2026
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	CANTABRIA	2024-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2024-2026
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA	CUENCA	2024-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO	GRANADA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	2021-2025
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA	HUELVA	2021-2025
CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA	HUESCA	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN	JAÉN	01/10/2022 - 01/09/2026
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	LA RIOJA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN	LEÓN	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA	LÉRIDA	2023-2024

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID	MADRID	2022-2026
CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	2019-2021
CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2021-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2020-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	NAVARRA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2020-2024
CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA	PALENCIA	2020-2024
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA	SALAMANCA	2024-2026
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA	SEGOVIA	2023-2026
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	2022-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	2020-2024
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA	SORIA	2023-2025
CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO	TOLEDO	2024
CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA	VALENCIA	2022-2024
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID	VALLADOLID	2019-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	ZAMORA	2024-2025
CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2019-2025

CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA con actualización salarial en 2024. Distribución por CCAA

CCAA	Nº CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
ANDALUCÍA	9	440.353
ARAGÓN	2	6.275
ASTURIAS	0	0
BALEARES	0	0
CANARIAS	0	0
CANTABRIA	1	800
CASTILLA LA MANCHA	5	34.696
CASTILLA LEÓN	7	14.188
CATALUÑA	2	19.756
COM. MADRID	1	3.305
EUSKADI	0	0
EXTREMADURA	0	0
GALICIA	0	0
LA RIOJA	1	589
MURCIA	2	3.250
NAVARRA	1	4.500
PAÍS VALENCIA	4	84.550
CEUTA	0	0
MELILLA	0	0
TOTALES	35	612.262

3.2.1 Personas trabajadoras afectadas según sexo.

Del análisis de los 35 convenios vigentes y con actualización salarial para 2024 podemos extraer que dan cobertura a 612.262 personas trabajadoras, según datos de las hojas estadísticas, de las que 59%, (361.840), son hombres, y el 41%, (250.422) son mujeres.

De los convenios sin actualizar, algunos de ellos, por tratarse de Convenios antiguos, que en algunos casos ni siquiera están registrados en REGCON. no ofrecen datos sobre la población trabajadora afectada. Son los de Baleares, EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS, PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS DE JAÉN, CULTIVO DE TOMATE DE LAS PALMAS y AGROPECUARIO DE TERUEL.

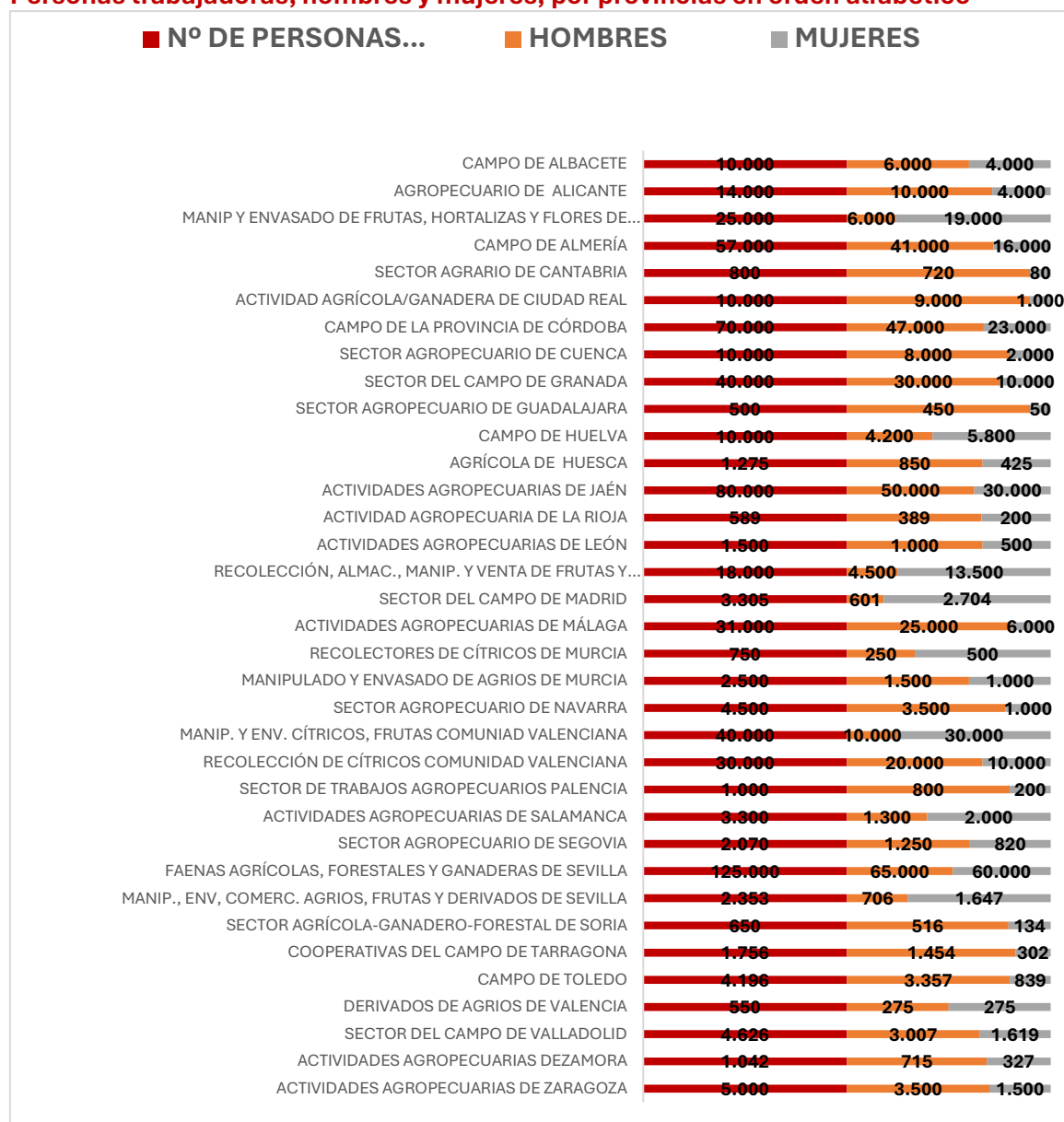
En el siguiente cuadro se puede observar con más detalle cada uno de los convenios vigentes con el número total de personas trabajadoras, así como el desglose por hombre y mujeres.

En general, encontramos presencia mayoritariamente masculina en los convenios de este sector, si bien, es reseñable la presencia mayoritaria de mujeres en varios

de los Convenios de la actividad de manipulado hortofrutícola, entre los que destacaremos el de MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA, con una presencia de mujeres del 75% o el de CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA también con un 75% de mujeres, según datos de la hoja estadística.

GRÁFICO RESUMEN CONVENIOS CON ACTUALIZACIÓN EN 2024

Personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético



Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

3.2.2 Salarios

3.2.2.1 Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 35 convenios del sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola que han tenido actualización salarial en 2024.

En cuanto incremento salarial pactado en inicio en, el promedio de los Convenios del sector que tenían pactado incremento salarial para 2024 fue del 3,1% (3,20% si tomamos la media ponderada, que estimamos más exacta).

Podemos afirmar pues, que este dato está por encima de lo marcado en el V AENC, que estipula para el 2024 un incremento del 3,0%.

Por otro lado, podemos observar el amplio abanico de incrementos salariales pactados en las diferentes provincias y comunidades autónomas. En una horquilla porcentual desde el 1,0% del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA; o del CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA o el CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA al 6,60% pactado en el CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA, o el 6,5% del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE.

GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2024 por provincias en orden alfabético



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2.2.2 Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las Cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 35 convenios del sector vigentes, 19 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 54 % del total.



La cláusula de revisión salarial da cobertura a 96.086 personas trabajadoras, lo que suponen sólo el 15,7% del total de personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos en este sector con vigencia en 2024.



El contenido de las cláusulas de revisión salarial mencionadas, aparece reflejado en las fichas de cada uno de los convenios que aparecen al final de este punto.

En cuanto a la referencia que se toma, la práctica totalidad de las mismas hace referencia al IPC nacional. No obstante, aparecen en el listado 2 Convenios que establecen como referencia para la activación de la cláusula el IPC de Cataluña.

Son el CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA y el CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA.

En cuanto a la caracterización de las Cláusulas de Revisión Salarial, hay que destacar que 10 Convenios, con 59.845 personas trabajadoras afectadas tienen una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual. Este tipo de cláusulas afectan al 62% de las personas trabajadoras afectadas por cláusula.

Las cláusulas de revisión con referencia anual, por el contrario, aunque afectan a 9 Convenios en total, afectan solo al 38% de las personas trabajadoras afectadas.

De los Convenios del Sector que pactaron Cláusulas de Revisión Salarial o de Salvaguarda, 19 en total, con 96.086 personas trabajadoras afectadas, 10 de ellos optaron por tomar una referencia plurianual, es decir, que la cláusula actúa generalmente al final de la vigencia del Convenio. El número de personas afectadas por este tipo de cláusulas es de 59.845 (62% del total de afectadas).

Son, en cambio, menos numerosos los Convenios que optaron por tomar una referencia anual para la aplicación de la Cláusula (9 de los 19, con también de un número menor de personas trabajadoras: 36.241 personas (38% del total)

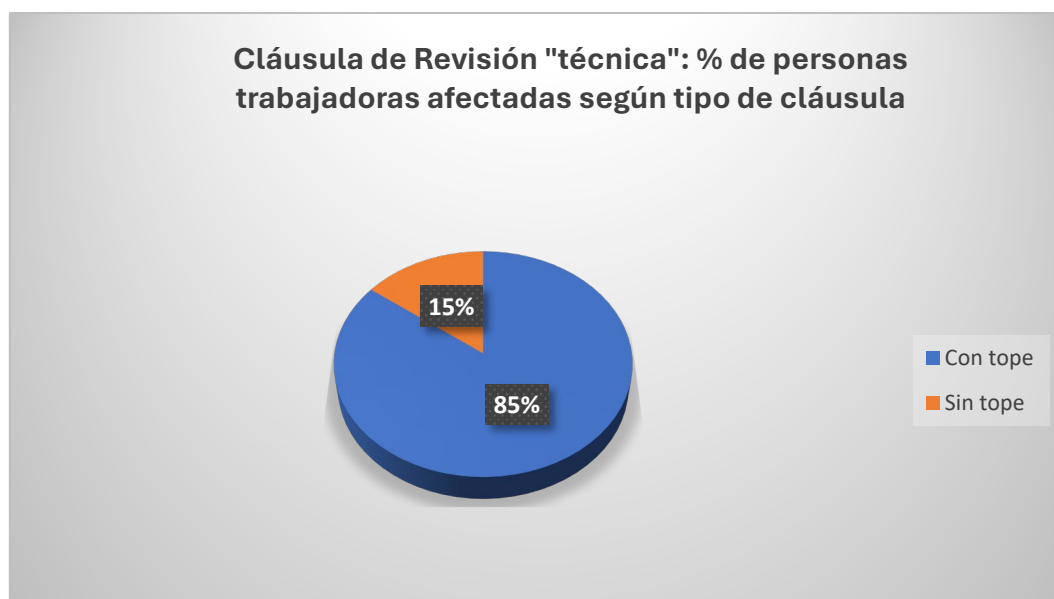


Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, son abrumadora mayoría las cláusulas de tipo Técnico, es decir, sólo con efectos sobre tablas.

De los 19 Convenios que mantienen en su redactado la Cláusula de Revisión Salarial, en 17 de ellos éstas tienen exclusivo efecto a tablas, sin generación de atrasos. Afectan a 92.516 personas trabajadoras, 96 % del total de personas afectadas por CRS), según datos de la hoja estadística. Es decir, que apenas un 4% de las personas trabajadoras que tienen recogidas en sus Convenios Cláusulas de Revisión Salarial perciben efectos retroactivos (“atrasos”) sobre las mismas. Además, hay que reseñar que, en este caso, de actuar las cláusulas, lo harían en ambos casos con un tope, lo que haría que, en determinados supuestos, la percepción de atrasos no sería plena.



Dentro de las Cláusulas de Revisión Salarial con efectos de actualización de tablas, (que denominamos clausulas “técnicas”) hay que reseñar que, en la mayoría de los casos, en caso de activarse las mismas, su efecto sobre dichas tablas no es pleno, ya que la mayoría tiene pactados topes para su aplicación. Del total de cláusulas con efecto a tablas (17), 11 de las mismas, que afectan a 78.910 personas trabajadoras (85% del total) tienen previsto un tope en su aplicación, bien en una diferencia máxima entre el IPC y el incremento pactado, o en un traslado parcial de la diferencia entre el IPC real y el incremento pactado.



Queremos reseñar que no hemos detectado en los Convenios del Sector ninguna cláusula de revisión con carácter pleno y retroactivo, es decir, que opere con generación de atrasos y por la totalidad de la desviación entre el IPC y el incremento pactado.

Como resumen de este apartado, del análisis realizado, hay que destacar que las mismas afectan tan solo al 16% de las personas trabajadoras que tienen pactada actualización salarial para este año 2024, 96.086 personas trabajadoras, que suponen además en total apenas el 11,4% de las afectadas por Convenios Colectivos del sector.

Como referencia general, se trata mayoritariamente de cláusulas de carácter técnico, sin efectos económicos en cuanto a la generación de atrasos, y solo de actualización de tablas. Afectan al 96% de las personas afectadas por este tipo de cláusulas (11% del total de las afectadas por Convenios).

Por último, tenemos que concluir destacando la inexistencia de Cláusulas de Revisión Salarial plenas y retroactivas en los Convenios del Sector.

A continuación, presentamos un cuadro resumen de la tipología de las CRS de los Convenios sectoriales del sector Agrario y manipulado Hortofrutícola.

**TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA,
por tipología de CRS**

DATOS COBERTURA DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL (CRS) DEL SECTOR		
	CONVENIOS	PERSONAS TRABAJADORAS
Nº CONVENIOS CON CRS	19	96.086
%CONVENIOS CON CRS	54%	15,7%
Plurianual	10	59.845
<i>con tope</i>	4	46.239
<i>sin tope</i>	6	13.606
Anual	9	36.241
<i>con retroactividad</i>	2	3.570
<i>con tope</i>	2	3.570
<i>sin tope</i>		
a tablas	7	32.671
<i>con tope</i>	7	32.671
<i>sin tope</i>	0	0

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

3.2.2.3 Salarios anuales por categorías profesionales

La misma disparidad que encontramos en los incrementos pactados, la hallamos en los salarios anuales de cada una de las tres categorías analizadas.

Para hacerlo más visual, hemos elaborado un gráfico resumen por cada una de las categorías analizadas, ordenado por salarios anuales en euros de 2024 de mayor a menor salario.

Salario anual Peón o equivalente

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial de 2024 del sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola asciende a **16.106,50 €**.

Como puede verse, el salario medio de esta categoría se sitúa ligeramente por encima del SMI vigente para dicho año.

Encontramos a diez convenios con salarios anuales superiores a la media y nada menos que 25 convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector. Afectarían a 452.869 personas trabajadoras (74% del total con salarios pactados para 2024).

El Salario más habitual para la categoría de peón en el Sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola es precisamente el SMI, que es el salario referencia en 10 Convenios, que afectan a 117.124 personas trabajadoras (aproximadamente el 19% de las personas trabajadoras que tienen actualizados sus salarios para 2024. Son los siguientes:

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA.
Convenios con salario equivalente al SMI para la categoría de Peón o Equivalente

CONVENIOS	SALARIO ANUAL PEÓN O EQUIVALENTE	PERSONAS AFECTADAS
MANIP Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	15.876,00	25.000
CAMPO DE ALMERÍA	15.876,00	57.000
AGRÍCOLA DE HUESCA	15.876,00	1.275
RECOLECCIÓN, ALMAC., MANIP. Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA	15.876,00	18.000
MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE MURCIA	15.876,00	2.500
SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PALENCIA	15.876,00	1.000
ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA	15.876,00	3.300
SECTOR AGROPECUARIO DE SEGOVIA	15.876,00	2.070
MANIP., ENV, COMERC. AGRIOS, FRUTAS Y DERIVADOS DE SEVILLA	15.876,00	2.353
SECTOR DEL CAMPO DE VALLADOLID	15.876,00	4.626

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Queremos reseñar el aspecto importante de que hemos detectado un total de 5 Convenios cuyos salarios son, teóricamente, inferiores al SMI, tras la aplicación de los incrementos salariales para el año 2024. Dichos Convenios afectarían, según la hoja estadística, a 52.650 personas trabajadoras, cifra nada desdeñable, por cuanto afectan al 8,6% de las personas trabajadoras con salarios pactados para 2024.

Los Convenios con Salarios inferiores al SMI y las personas trabajadoras afectadas por los mismos son los siguientes:

TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA
Convenios con Salario inferior al SMI

CONVENIOS	SALARIO ANUAL PEÓN O EQUIVALENTE	PERSONAS AFECTADAS
ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LEÓN	14.594,17	1.500
MANIP. Y ENV. CÍTRICOS, FRUTAS COMUNIDAD VALENCIANA	14.753,62	40.000
SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	14.998,18	500
SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE SORIA	15.608,88	650
CAMPO DE ALBACETE	15.751,05	10.000

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de REGCON

Llegados a este punto, hemos de hacer la salvedad de que hemos comentado con anterioridad, y es que estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

De hecho, entre los 5 convenios y 52.650 personas trabajadoras que teóricamente tienen salarios inferiores al SMI para la categoría de Peón o equivalente, 3 de ellos que afectan a 42.150 personas trabajadoras tienen recogido en su articulado una cláusula que permite la aplicación automática del SMI. Son los siguientes:

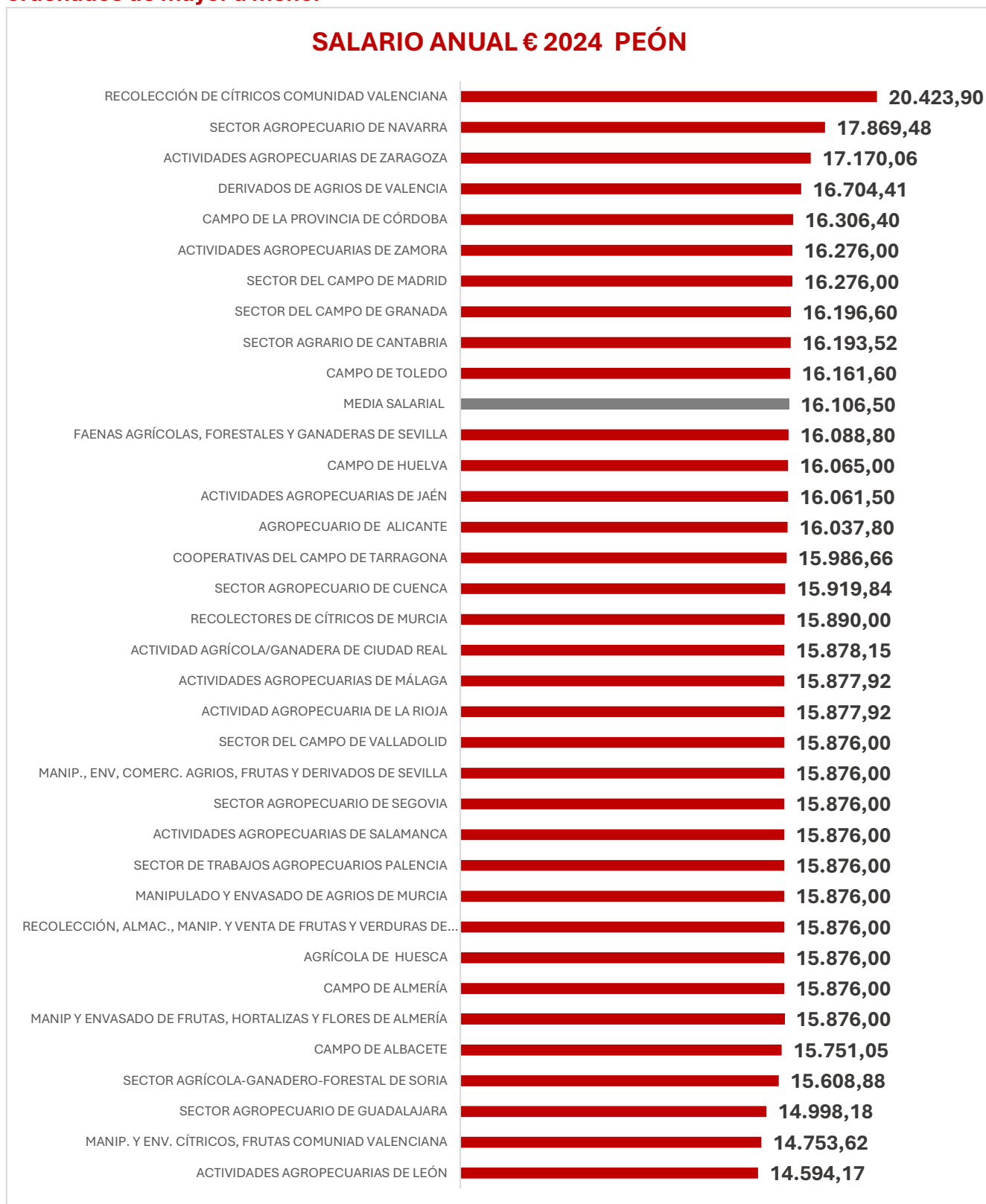
CONVENIOS	SALARIO ANUAL PEÓN O EQUIVALENTE	PERSONAS AFECTADAS
ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LEÓN	14.594,17	1.500
MANIP. Y ENV. CÍTRICOS, FRUTAS COMUNIDAD VALENCIANA	14.753,62	40.000
SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE SORIA	15.608,88	650

Sin embargo, hay que insistir en que, pese a este dato, las tablas que aparecen publicadas en dichos Convenios registran salarios inferiores al SMI.

Ello quiere decir que, en la práctica, tan solo 10.500 personas trabajadoras del sector tendrían, según sus tablas salariales, salarios inferiores al SMI. Son el AGROPECUARIO DE GUADALAJARA, que afecta según la hoja estadística a 500 personas trabajadoras y el del CAMPO DE ALBACETE, con afectación teórica de 10.000 personas trabajadoras.

En este apartado entendemos que habrá que estar especialmente vigilantes en el cumplimiento de las cláusulas de actualización automática, que deberían ser llevadas a las tablas salariales para evitar posibles incumplimientos de las mismas.

CUADRO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Salario anual Oficial 2º o equivalente

En el siguiente gráfico, correspondiente a la categoría de Oficial 2ª o equivalente, observamos que media salarial del sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola para la categoría de Oficial Segundo o similar asciende a **16.782,52 €**.

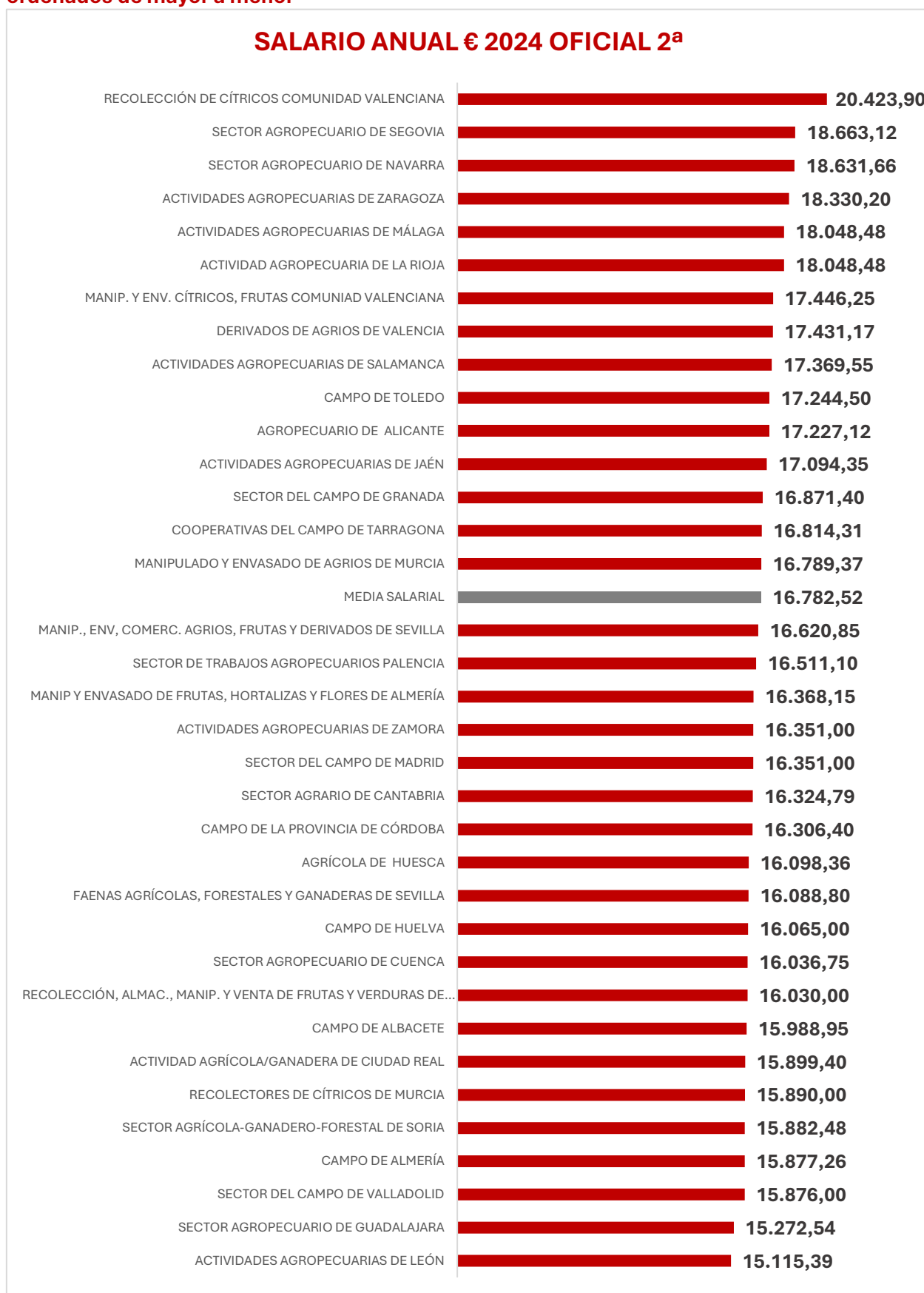
En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón., aunque en este caso nos encontramos 20 convenios que tienen salarios superiores a la media.

Hay que denotar también la escasa diferencia que se produce, en términos generales, entre los salarios medios de las categorías de peón y oficial 2º.

Igualmente, en esta categoría encontramos también 2 convenios que teóricamente tendrían salarios inferiores al SMI, afectando a 2.000 personas trabajadoras, uno de los cuales (el de León) tendría la cláusula de aplicación automática del SMI.

En cuanto a los Convenios que tendrían salarios equivalentes al SMI para la categoría de Oficial 2º, según los datos analizados existe un Convenio que aplicaría SMI en tablas para esta categoría. Se trata del CONVENIO DEL SECTOR DEL CAMPO DE VALLADOLID, con 4.626 personas trabajadoras teóricamente afectadas

**GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE,
ordenados de mayor a menor**



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

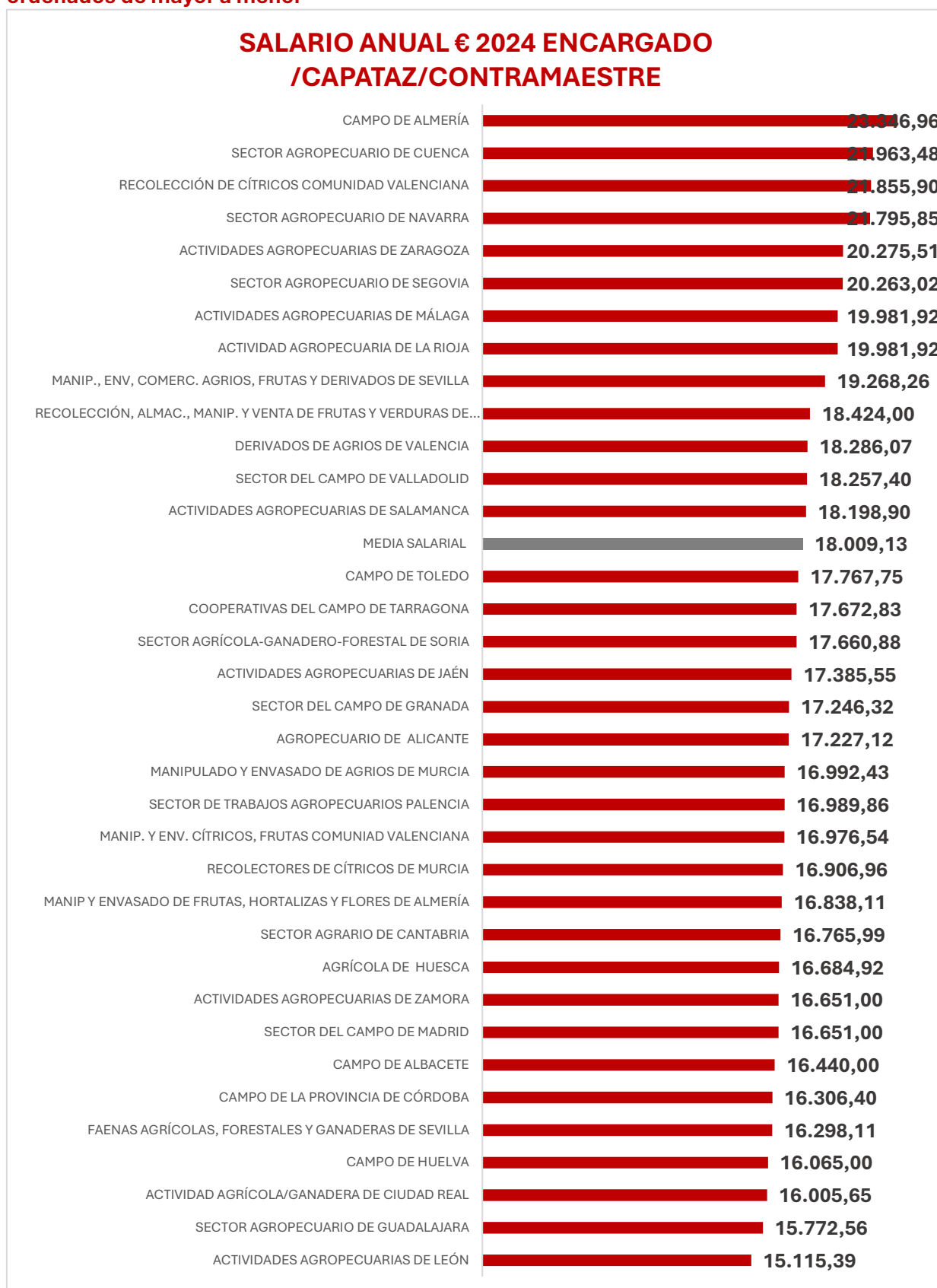
Salario anual Encargado, capataz, Contramaestre o equivalente

Por último, el análisis de la categoría de Encargado, Capataz o Contramaestre arroja una media salarial del Sector de **18.009,13 €** anuales para 2024.

En esta categoría existe una mayor dispersión salarial, existiendo 22 Convenios con salarios por debajo de la media, con afectación de 443.274 personas trabajadoras y 13 por encima.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, que, aun en esta categoría se registran 2 Convenios con salarios teóricamente inferiores al SMI. Se trata, como en la categoría anterior del CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LEÓN, con una afectación según la hoja estadística de 1.000 personas trabajadoras, y del CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA con una afectación de 500 personas trabajadoras.

**GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2024 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE,
ordenados de mayor a menor**



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2.2.4 Conclusiones

Hemos agrupado las diferentes realidades encontradas en la situación de la negociación colectiva de este sector y de este análisis se extraen las siguientes conclusiones:

Se han analizado 35 convenios colectivos de ámbito autonómico y provincial del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola con actualización salarial en 2024 lo que supone que el **58, 3%** de los convenios del sector han tenido **actualización salarial en el año 2024**. Estos convenios dan cobertura a **612.262 personas trabajadoras**, según datos de las hojas estadísticas, de las que **59%**, (361.840), son **hombres**, y el **41%**, (250.422) son **mujeres**. En general, encontramos presencia mayoritariamente masculina en los convenios de este sector, si bien, es reseñable la presencia mayoritaria de mujeres en varios de los Convenios de la actividad de Manipulado Hortofrutícola, entre los que destacaremos el de Manipulado y Envasado de Agrios de la Comunidad Valenciana, con una presencia de mujeres del 75%.

En lo referente a la Política Salarial, en términos de incremento salarial, el sector da cumplimiento a lo estipulado en el V AENC que recomienda un incremento del 3% para el año 2024, arrojando el análisis realizado un **promedio de incremento salarial del 3,1 %**.

Los datos de **cobertura** de convenios **por cláusulas de revisión salarial**, superan el 50% (un **54%** concretamente), descendiendo este porcentaje hasta el 15,4% cuando analizamos las personas trabajadoras a las que dichas cláusulas de revisión salarial dan cobertura. En cuanto a la **referencia** que se toma, **la práctica totalidad** de las mismas **hace referencia al IPC nacional**. En cuanto a la caracterización destacamos que 10 Convenios, con 59.845 personas trabajadoras afectadas, tienen una Cláusula de Revisión con referencia Plurianual y afectan al 62% de las personas trabajadoras afectadas por cláusula. Las cláusulas de revisión con referencia anual, por el contrario, aunque, afectan a 9 Convenios en total, afectan solo al 38% de las personas trabajadoras afectadas. De los 19 Convenios que mantienen en su redactado la Cláusula de Revisión Salarial, en 17 de ellos éstas tienen exclusivo efecto a tablas, sin generación de atrasos, frente al 4% de las personas trabajadoras que tienen recogidas en sus Convenios Cláusulas de

Revisión Salarial que sí perciben efectos retroactivos (“atrasos”) sobre las mismas. Además, hay que reseñar que, en este caso, de actuar las cláusulas, lo harían en ambos casos con un tope, lo que haría que, en determinados supuestos, la percepción de atrasos no sería plena.

Por último, tenemos que concluir destacando la **inexistencia de Cláusulas de Revisión Salarial plenas y retroactivas** en los Convenios del Sector.

En lo relativo a los salarios anuales por categorías profesionales, la **media salarial** de 2024 del **Peón o equivalente**, asciende a **16.106,50 €**.

Como puede verse, el salario medio de esta categoría se sitúa ligeramente por encima del Salario mínimo interprofesional (SMI) vigente para dicho año. Queremos reseñar el aspecto importante de que hemos detectado un total de **5 Convenios** cuyos salarios son, **teóricamente, inferiores al SMI**, tras la aplicación de los incrementos salariales para el año 2024. Dichos Convenios **afectarían**, según la hoja estadística, a **52.650 personas trabajadoras**, cifra nada desdeñable, por cuanto afectan al 8,6% de las personas trabajadoras con salarios pactados para 2024. Tres de estos convenios, que afectan a 42.150 personas trabajadoras, tienen recogido en su articulado una cláusula que permite la aplicación automática del SMI. habrá que estar especialmente vigilantes en el cumplimiento de las cláusulas de actualización automática, que deberían ser llevadas a las tablas salariales para evitar posibles incumplimientos de las mismas.

Por otro lado, la **media salarial** del sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola para la categoría de **Oficial Segunda o similar** asciende a **16.782,52 €**. Hay que denotar también la escasa diferencia que se produce, en términos generales, entre los salarios medios de las categorías de peón y oficial 2º. Igualmente, en esta categoría encontramos también 2 convenios que teóricamente tendrían salarios inferiores al SMI, afectando a 2.000 personas trabajadoras, uno de los cuales (el CC de Actividades Agropecuarias de León) tendría la cláusula de aplicación automática del SMI.

Por último, el análisis de la categoría de **Encargado, Capataz o Contramaestre** arroja una **media salarial** del Sector de **18.009,13 €** anuales para 2024.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, que, aun en esta categoría se registran 2 Convenios con salarios teóricamente inferiores al SMI. Se trata, como en la categoría anterior, del Convenio de actividades Agropecuarias de León, con una afectación según la hoja estadística de 1.000 personas trabajadoras, y del Convenio colectivo para el sector Agropecuario de Guadalajara con una afectación de 500 personas trabajadoras.

Llegados a este punto, volvemos a hacer la salvedad de que hemos comentado con anterioridad, y es que estos datos están extraídos de lo registrados en REGCON o en los boletines provinciales correspondientes, sin perjuicio, de que en la práctica se esté aplicando correctamente lo marcado por ley con respecto al Salario Mínimo Interprofesional.

3.2.3 Jornada laboral y Tiempo de Trabajo

La regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación. Materia interrelacionada con la organización del trabajo, competencia de la parte empresarial, y el derecho a la conciliación laboral y personal para la persona trabajadora.

Lo primero que queremos destacar es que, pese a que no todos los Convenios pactan una jornada anual, hemos seguido el criterio de anualizar la misma con el fin de poder establecer comparaciones. Así, como referencia, la jornada máxima de 40 horas a la semana equivaldría a 1.826 horas anuales, a efectos comparativos y de calcular medias. Por otro lado, 39 horas a la semana se equiparán a 1.780 horas anuales.

3.2.3.1 Jornada Anual

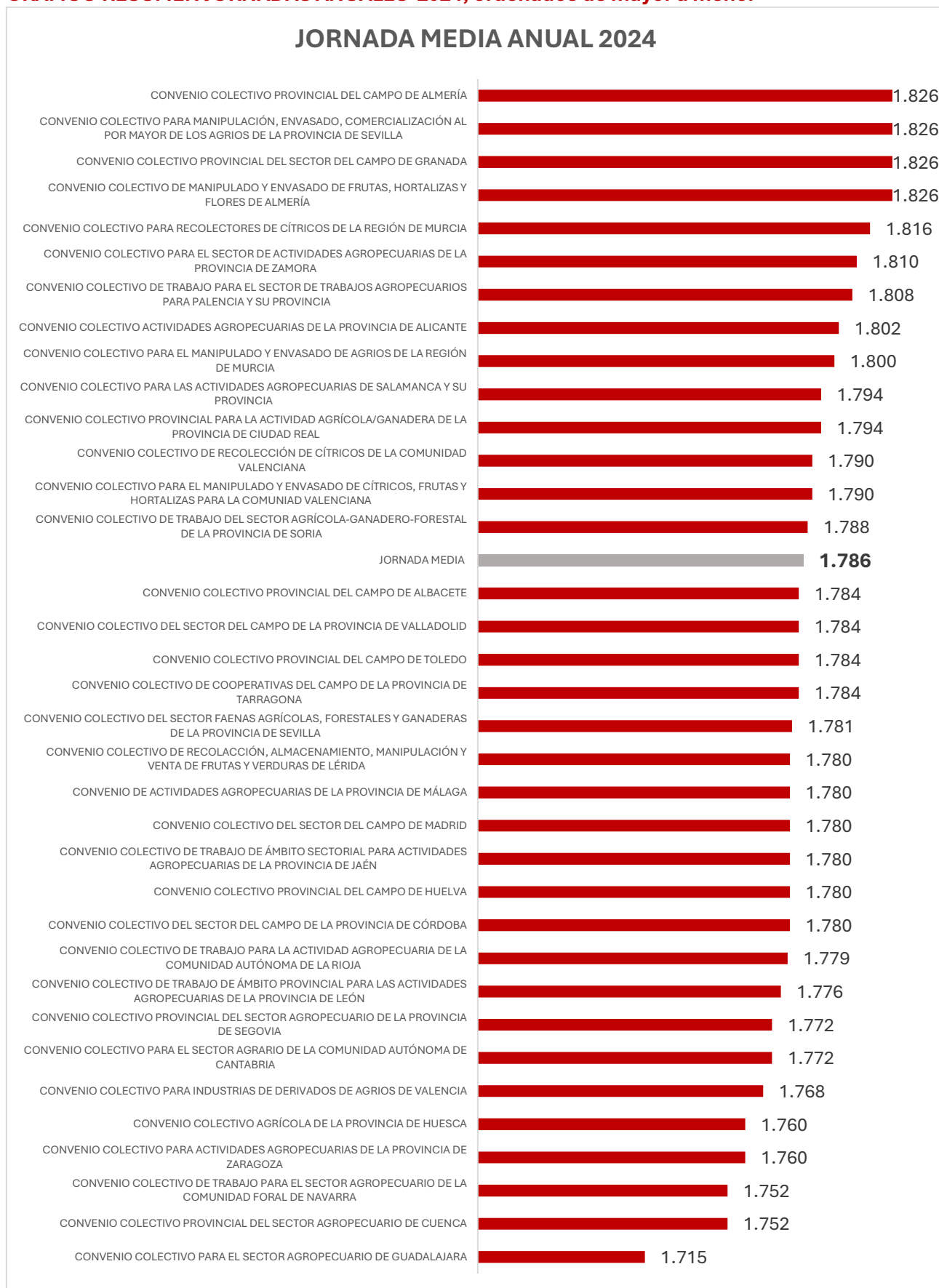
En el análisis de los 35 convenios vigentes y con incremento salarial pactado para 2024 del Sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola, encontramos diferencias sustanciales, arrojando una diferencia nada menos que de 111 horas entre el convenio de menor Jornada, el Agropecuario de Guadalajara, que pacta 1.715

horas/año, y afecta a 500 personas trabajadoras, según la hoja estadística y la jornada más alta del sector, 1.826 horas/año, que se aplica en los Convenios de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores Almería, Convenio colectivo provincial del Campo de Almería, Convenio colectivo Sector del Campo de Granada, Convenio colectivo para Manipulación, envasado, comercialización al por mayor de los Agrios, demás frutas y sus derivados industriales de la provincia de Sevilla.

La máxima jornada anual permitida, de 1.826 horas, se aplicaría en 4 convenios, que afectarían aproximadamente a 124.353 personas trabajadoras, 20% del total de personas trabajadoras que tienen actualizados sus convenios y pactados sus salarios para 2024. Ello supone una desviación importante y una disparidad en materia de jornada que resulta llamativa.

En lo relativo al promedio de jornada de los 35 convenios que tienen incremento pactado para 2024 se establece en 1.786 horas, quedando 21 convenios con jornadas inferiores a la media que afectan a 384.667 personas trabajadoras y 14 convenios con una jornada laboral anual superior a la media afectando a 227.595 personas trabajadoras.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2024, ordenados de mayor a menor



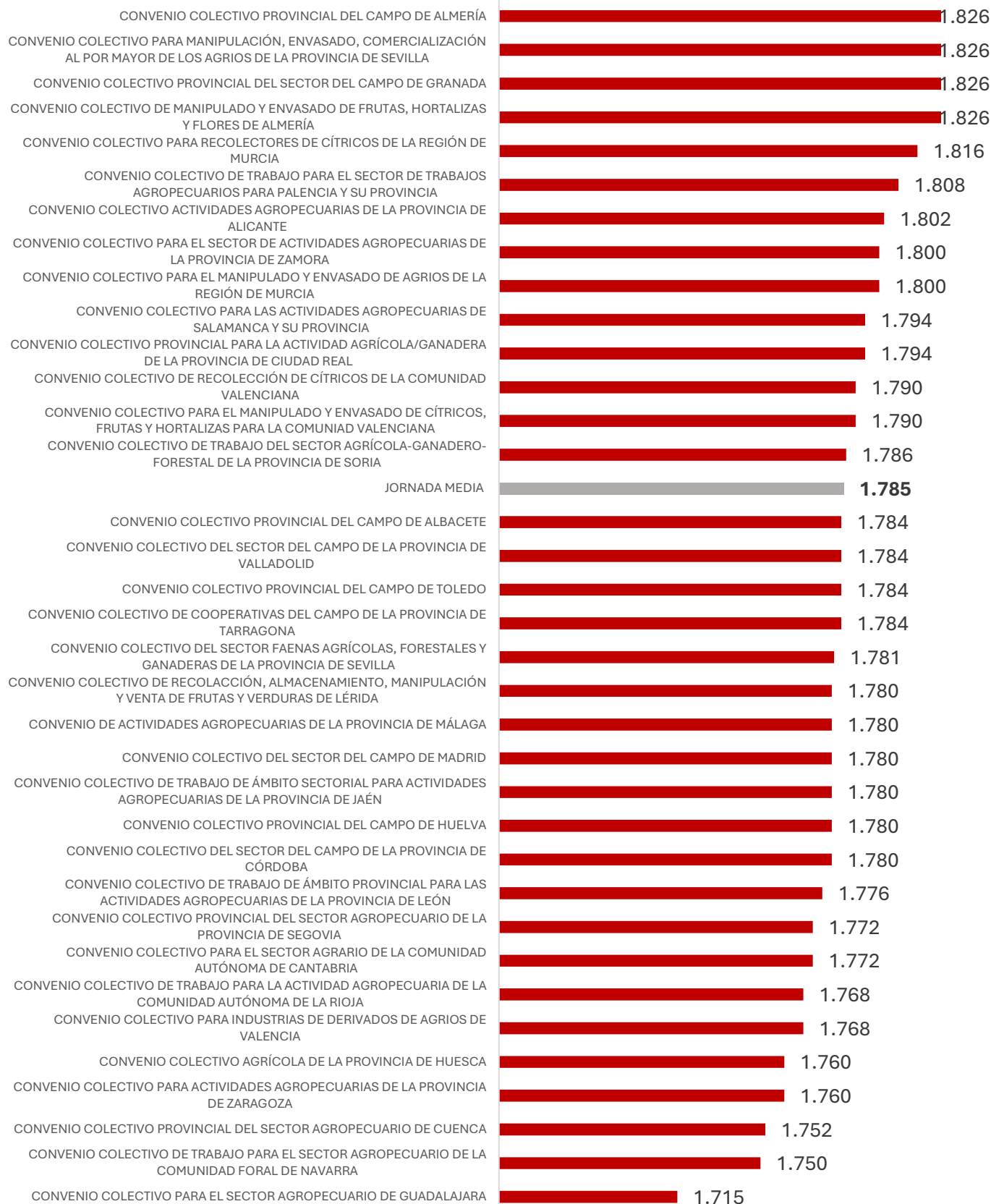
Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

Ante la previsión del bloqueo parlamentario a la propuesta de reducción de jornada, vía legal, y con el propósito de analizar si la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, decidimos analizar también la jornada pactada en convenio para el año 2025. Hemos de hacer la aclaración de que para 2025 hemos tenido en cuenta, en aquellos convenios cuya vigencia finalizó en 2024, el dato de jornada anual pactada en 2024. Dicho criterio puede suponer alteraciones y/o datos inexactos en las medias de jornada para el año 2025, ya que muchos de estos convenios pueden finalizar su negociación con una jornada anual inferior para 2025 de la que pactaban en 2024.

Así, se puede observar, como en cómputo anual la jornada media en 2025 asciende a 1.785 horas. Dicha reducción se da, solo, en el caso de cuatro convenios. El Convenio colectivo de trabajo para la actividad Agropecuaria de la Comunidad Autónoma de la Rioja reduce 11 horas en 2025 respecto a 2024. El Convenio colectivo para el sector de actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora, reduce 10 horas en 2025 respecto a 2024 y también se da una reducción de 1 hora de trabajo, en cómputo anual, en el Convenio colectivo de trabajo para el Sector Agropecuario de la Comunidad foral de Navarra y en el Convenio colectivo de trabajo del Sector agrícola-ganadero-forestal de la provincia de Soria.

GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2024, ordenados de mayor a menor

JORNADA MEDIA ANUAL 2025



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

3.2.3.2 Tiempo de Trabajo

En lo relativo a las cláusulas relacionadas con la jornada, hemos analizado las cláusulas recogidas en convenio de tres materias. Si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo y la desconexión digital.

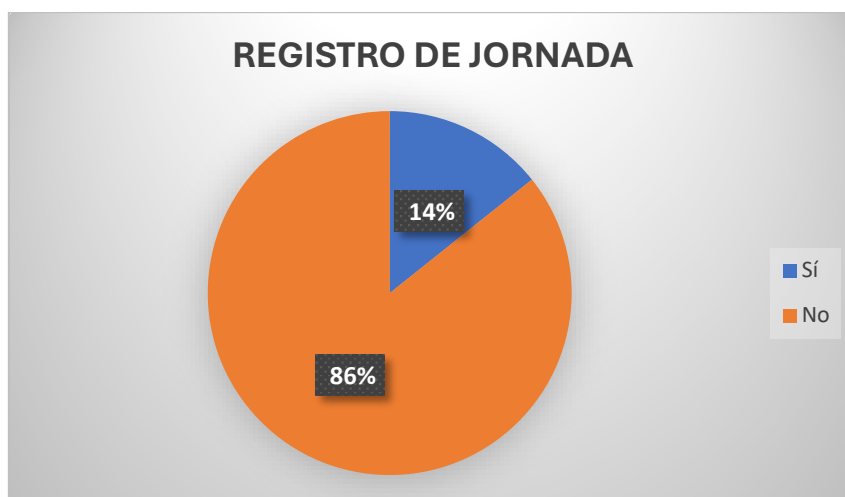
Si bien, el texto completo de las citadas cláusulas las podemos encontrar en cada una de las fichas de los convenios analizados, del análisis de los mismos hemos extraído las siguientes estadísticas:

3.2.3.2.1 Registro de Jornada

En el caso de la regulación del Registro de jornada, y a la espera de una posible modificación, vía Real Decreto Ley prevista para el año 2026, tras la modificación del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores se establece que *“las empresas están obligadas al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse entre las partes. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente. El registro de jornada debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo, a disposición para su consulta de las personas trabajadoras, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.

Esto significa que desde el 12 de mayo de 2019 todas las empresas deben tener implantado un sistema de registro diario de jornada. Se trata de una obligación legal sobre la que no cabe pacto en contrario. Es decir, es de obligado cumplimiento, pero hemos querido analizar si está recogido en el articulado de los convenios.

En este caso, solo 5 de los 35 convenios vigentes con jornada y salarios pactados para 2024 del Sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone, tan solo el 14,2% del total. Afectarían, según la hoja estadística, a 105.471 personas trabajadoras. Son los Convenios de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, Convenio colectivo del Sector del Campo de la provincia de Córdoba, Convenio colectivo provincial del Campo de Toledo, Convenio colectivo para actividades Agropecuarias de la provincia de Zaragoza y el Convenio colectivo Agrícola de la provincia de Huesca.



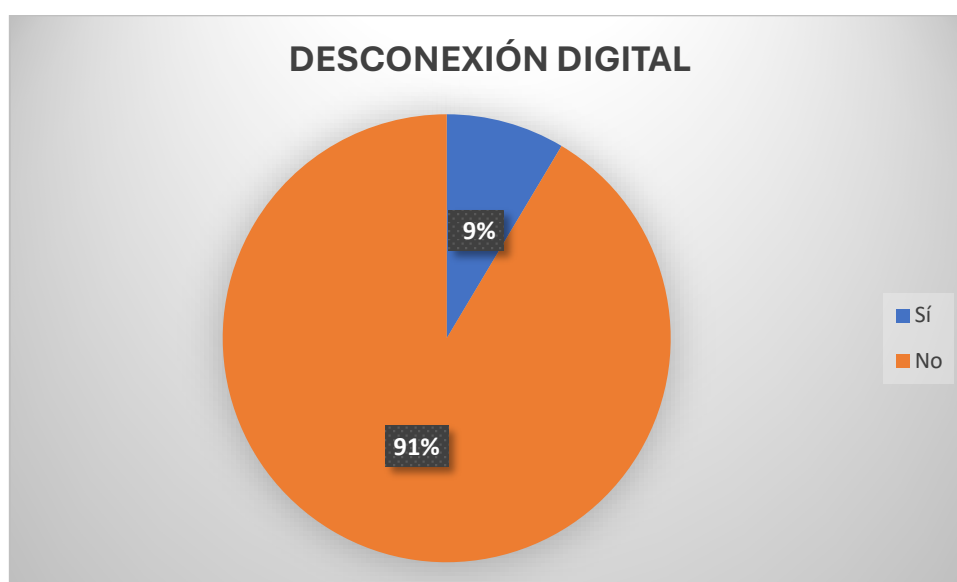
3.2.3.2.2 Teletrabajo o Trabajo a distancia

En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo la regulación aparece solo en 2 convenios (6% de los convenios analizados), que afectan a 5.471 personas trabajadoras. Se trata del Convenio colectivo provincial del Campo de Toledo y el Convenio colectivo Agrícola de la provincia de Huesca.



3.2.3.2.3 Desconexión Digital

En el Sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola la regulación del derecho a la desconexión digital es igualmente muy poco frecuente. Aparece en tan solo 3 Convenios, nuevamente el Convenio colectivo provincial del Campo de Toledo, en el Convenio colectivo del Sector del Campo de la provincia de Córdoba y también el de Agrario y Manipulado Hortofrutícola de la provincia de Jaén. Estos tres convenios afectan a 154.196 personas trabajadoras.



3.2.3.4 Conclusiones

De las conclusiones a las que hemos llegado en materia de Jornada y Tiempo de trabajo destacamos que la regulación de la Jornada de trabajo y la distribución de tiempo de trabajo en los convenios colectivos, es una de las materias que mayores controversias presenta en los procesos de negociación.

En el análisis de los 35 convenios vigentes y con incremento salarial pactado para 2024 del Sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola, **encontramos diferencias sustanciales**, arrojando una diferencia nada menos que de **111 horas entre el Convenios de menor y el de mayor Jornada laboral anual**.

La máxima jornada anual permitida, de 1.826 horas, se aplicaría en 4 convenios, que afectarían aproximadamente a 124.353 personas trabajadoras, 20% del total. En lo relativo al **promedio de jornada** de los 35 convenios que tienen incremento pactado **para 2024** se establece en **1.786 horas**, quedando 21 convenios con jornadas inferiores a la media que afectan a 384.667 personas trabajadoras. También se puede observar, como en cómputo anual la **jornada media en 2025** asciende a **1.785 horas**.

En este punto constatamos como la negociación colectiva, por sí misma, tiene la capacidad de reducir la jornada laboral pactada en los convenios colectivos, pero que dicha capacidad es claramente insuficiente. Por ello, la reducción de la jornada laboral vía legal, seguirá siendo una de las grandes reivindicaciones de UGT FICA. No vamos a parar hasta que las 37,5 horas sean una realidad, y seguiremos avanzando hacia la jornada de 32 horas semanales.

En el caso de la regulación del **Registro de jornada**, solo 5 de los 35 convenios regulan el Registro de Jornada, lo que supone un **14,2%** del total, afectando a **105.471 personas trabajadoras**. Son los Convenios de Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería, Convenio colectivo del Sector del Campo de la provincia de Córdoba, Convenio colectivo provincial del Campo de Toledo, Convenio colectivo para actividades Agropecuarias de la provincia de Zaragoza y el Convenio colectivo Agrícola de la provincia de Huesca.

Si bien la presencia en los convenios del Sector de esta materia va aumentando cada año, sigue siendo claramente insuficiente.

En lo relativo al **Teletrabajo** o Trabajo a distancia, la regulación que aparece solo en el **6% de los convenios analizados, que afectan a 5.471 personas trabajadoras**. Se trata del Convenio colectivo provincial del Campo de Toledo y el Convenio colectivo Agrícola de la provincia de Huesca.

Del análisis de los convenios en materia de **Desconexión digital** es también muy poco frecuente. Solo el **9% de los convenios analizados** la regulan **afectando a 154.196 personas trabajadoras**. Aparece regulada en el Convenio colectivo provincial del Campo de Toledo, en el Convenio colectivo del Sector del Campo de la provincia de Córdoba y también el de Agrario y Manipulado Hortofrutícola de la provincia de Jaén.

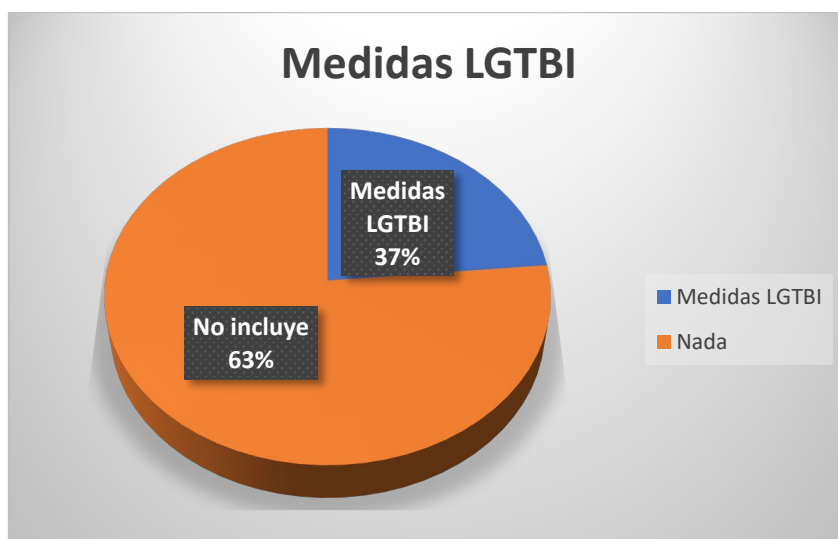
3.2.4 Medidas de Igualdad dirigidas al colectivo de personas LGTBI y prevención y actuación contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

3.2.4.1 Medidas dirigidas al colectivo de personas LGTBI

Del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola se han analizado un total de 41 convenios provinciales y/o autonómicos, de los cuales el 63% de estos convenios todavía no incluye “medidas planificadas” o menciona alguna medida dirigida al colectivo LGTBI o, al menos, el principio de igualdad y no discriminación por orientación o identidad sexual.

De modo que solo el 37% de los convenios de este sector alguna medida o principio de igualdad y/o de diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.

Sin embargo, aunque el porcentaje de convenios que incluye medidas dirigidas al colectivo LGTBI sigue siendo bajo, hay que señalar un incremento de 14 puntos respecto al año anterior, en el que solo el 24% de los convenios de este sector incluía medidas o principios de igualdad y no discriminación para el colectivo LGTBI.



Dentro del grupo de convenios que recoge medidas LGTBI nos encontramos con convenios que recogen la orientación e identidad sexual dentro de sus principios no discriminatorios. Así aparece en los convenios *Agrícola de la provincia de Huesca* (De la Igualdad. Artículo 53); *Actividad Agropecuario de La Rioja* (Artículo 35. Igualdad y no discriminación); *Sector agrícola- ganadero- forestal de Soria* (Artículo 24. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades); *Actividades agropecuarias de Zaragoza* (Artículo 52); *Actividades Agropecuarias de León* (Artículo 9.- Principio de no discriminación); *Actividades Agropecuarias de Salamanca y provincia* (Tercera. Cláusulas antidiscriminatorias); *Agropecuario de Segovia* (Artículo 9.-Principio de no discriminación); *Faenas Agrícolas, Forestales y Ganaderas de Sevilla* (Artículo 39. Igualdad y violencia de género) y *Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora* (Artículo 34. Principio de igualdad y no discriminación).

Mientras que encontramos otro grupo de convenios que, ya incluyen expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas o el colectivo LGTBI y menciona la obligatoriedad empresarial de incluir medidas para este colectivo según marca la LO 4/2023 y/o el RD 1026/2024, pero sin incluir medidas en el convenio. Así lo encontramos en los convenios *Campo de Almería* (Cuarta. Políticas de igualdad y no discriminación. (...), *la empresa elaborará un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre*); *Campo de la provincia de Córdoba* (Artículo 46º.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres); *Agropecuario de Cuenca* (Artículo 46. Medidas para promover la igualdad de trato): “(...) Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.”; *Campo de Granada* (Artículo 29. Discriminación laboral): “El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.”; *Campo de Huelva* (Artículo 35. Igualdad de trato y oportunidades): “(...) a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o

indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social.” Y el convenio del Campo de Madrid (Capítulo 1. Preámbulo): “(...) las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas.”

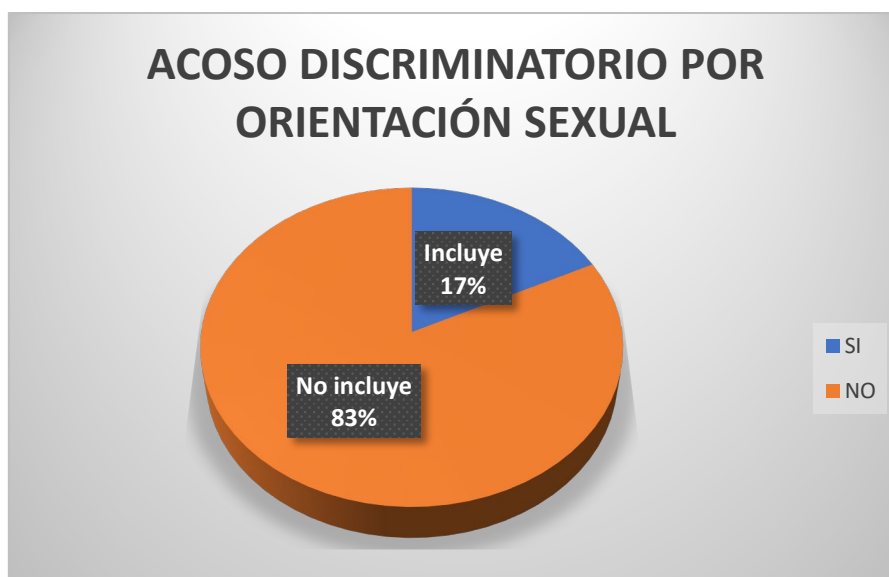
Con ello, observamos que ningún convenio del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola incluye “medidas planificadas” tal y como marca del RD1026/2024.

3.2.4.2 Acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, el RD1026/2024 señala que esta obligación podrá entenderse cumplida si la empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, y este segundo supuesto es lo más utilizado en los convenios del sector Agrario y Hortofrutícola que incluye este tipo de acoso dentro del Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo como “acoso discriminatorio”.

De modo que solo el 17% de los convenios del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola incluye o visibiliza de alguna manera el acoso discriminatorio por orientación o identidad sexual dentro de su Convenio, bien en su régimen disciplinario o en su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso.

Este porcentaje tan bajo de convenios que incluye medidas de prevención y actuación frente a la violencia y el acoso contra las personas LGTBI se mantiene sin cambios respecto al año anterior, lo que muestran un avance nulo en este sentido en la negociación colectiva de este sector.



En este sentido podemos hablar de distintas formas de abordar la prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En primer lugar, encontramos algunos convenios que incluyen en su régimen disciplinario dentro del conjunto de faltas muy graves al acoso por razón de orientación y/o identidad sexual o acoso, tal es el caso de los convenios *Agropecuario de Cuenca* (Artículo 42. Faltas muy graves); *Agropecuario de Guadalajara* (Artículo 60. Faltas muy graves), *Agropecuario de Córdoba* (Artículo 35. Faltas muy graves).

Otro grupo de convenios se limitan a condenar este tipo de acoso sin incluir medidas preventivas ni procedimiento de actuación, así se encuentra en los convenios del *Campo de Granada* (Artículo 29. Discriminación laboral) y *Actividades Agropecuarias de Zamora* (Artículo 34. Principio de igualdad y no discriminación).

Encontramos dos convenios del sector que cumplirían en cierto modo con el RD1026/2024, al incluir el acoso por orientación e identidad sexual como acoso discriminatorio en sus Protocolos de acoso (normalmente de acoso sexual y/o por razón de sexo), así lo encontramos en el convenio *Agropecuario de Guadalajara* (Protocolo para la Prevención y actuación en los casos de acoso. Punto 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio) y en el convenio del *Campo de Huelva* (Artículo

36. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Punto 4. Definición y conductas constitutivas de acoso).

Mientras que en este punto destaca el convenio *Agrario de Cantabria* que incluye un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI (Artículo 42).

3.2.4.3 Conclusiones

Se han analizado algo más de 40 convenios colectivos de ámbito autonómico y provincial pertenecientes a distintos subsectores del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola, se han agrupado las diferentes realidades encontradas en la situación de la negociación colectiva de este sector y de este análisis se extraen las siguientes conclusiones:

- El 63% de los convenios analizados aún no incluye menciones al colectivo LGTBI ni cuenta con medidas planificadas
- El 37% de los convenios analizados del sector Agrario ya incluye menciones al colectivo LGTBI, bien recogido en sus principios de igualdad, recogiendo la legislación y el mandato empresarial de negociar medidas dirigidas a la igualdad de oportunidades en el entorno laboral dirigidas al colectivo LGTBI o medidas planificadas propiamente dichas.

El análisis de los convenios que incluyen al colectivo LGTBI en su redactado y que suponen el 37% de los convenios analizados del sector agroalimentario muestra los siguientes resultados:

- el 60% de estos convenios recurre a la fórmula más utilizada de incluir al colectivo LGTBI, es decir, incluye la orientación e identidad sexual en el principio genérico de igualdad y no discriminación.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: **Agrícola de Huesca, Actividad Agropecuaria de La Rioja, Actividades Agropecuarias de León, Actividades Agropecuarias de Salamanca, Agropecuario de Segovia, Faenas agrícolas, forestales y ganaderas de Sevilla, Agrícola, Ganadero,**

Forestal de Soria, Actividades Agropecuarias de Zamora y el convenio de Actividades Agropecuarias de Zaragoza.

- el 20% incluye a este colectivo en el principio genérico de igualdad y no discriminación, pero ya habla expresamente de colectivo o personas LGTBI. En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: **Campo de Madrid, Campo de la provincia de Córdoba** y el convenio **Agropecuario de Cuenca**.

- el 20% menciona la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024 y la obligación empresarial de establecer medidas para el colectivo de personas LGTBI, pero sin incluir ningún tipo de medida.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: **Campo de Almería, Campo de Granada**, y el convenio del **Campo de Huelva**.

- **Ningún convenio colectivo provincial ni autonómico del sector Agrario incluye medidas planificadas dirigidas al colectivo LGTBI** según establecen la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024.

Este análisis de la negociación colectiva del sector nos lleva a las siguientes conclusiones:

los convenios analizados pertenecientes al sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola, recogen la orientación e identidad sexual dentro de sus principios no discriminatorios o incluyen expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas LGTBI y/o menciona la obligatoriedad empresarial de incluir medidas, pero sin incluir medidas en el convenio, con lo cual, hay que destacar que **ningún convenio de este sector cumple con los establecido en la Ley Orgánica 4/2023 y Real Decreto 1026/2024**.

En cuanto al análisis de las medidas preventivas o procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, el análisis de la

situación de la negociación colectiva del sector Agrario nos muestra las siguientes conclusiones:

- El 83% de los convenios analizados no regula de ninguna manera las actuaciones contra el acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar o violencia contra las personas LGTBI
- El 17% de los convenios analizados del sector Agroalimentario incluye o regula actuaciones contra el acoso LGTBI. Algunos convenios incluyen este tipo de acoso como falta muy grave dentro de su régimen disciplinario, otros convenios mencionan la necesidad de negociar un protocolo para este tipo de acoso, otros convenios incluye al acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar dentro de otros protocolos de acoso, normalmente en el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y son pocos los convenios que cuentan con un Protocolo específico frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El análisis de los convenios que condenan o regulan de alguna manera actuaciones contra el acoso y la violencia hacia las personas LGTBI en su redactado y que suponen tan solo el 17% de los convenios analizados del sector Agrario, muestra los siguientes resultados:

- el 37,5% de estos convenios incluye el acoso por orientación sexual en el grupo de sus faltas muy graves dentro del régimen disciplinario del convenio.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: **Campo de Córdoba, Agropecuario de Cuenca** y el convenio **Agropecuaria de Guadalajara**.

- el 25% mandata a las empresas a negociar con la representación legal de las personas trabajadoras, pero no recoge el contenido mínimo que debe tener el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por

razón de sexo y frente a la violencia o acoso contra las personas LGTBI”. Así lo encontramos en los convenios del **Campo de Granada** y en el convenio de **Actividades Agropecuarias de la provincia de Zamora**.

- el 25%, regula de alguna manera el acoso contra las personas LGTBI lo hace incluyendo el acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual dentro de otros Protocolos de acoso, normalmente dentro del acoso sexual y/o por razón de sexo.

En este grupo de convenios se encuentran los convenios sectoriales de ámbito autonómico y provincial: **Agropecuario de Guadalajara** y el convenio del **Campo de Huelva**.

- el 12,5% de los convenios de este grupo incluye un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

En este sentido destaca el convenio colectivo del sector **Agrario de Cantabria**.

Este análisis de la negociación colectiva del sector nos lleva a las siguientes conclusiones:

Los convenios analizados del sector Agrario o bien incluyen el acoso por razón de orientación y/o identidad sexual en su régimen disciplinario como falta muy grave o incluyen en otros Protocolos de acoso, al acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual. Solo un convenio del sector cuenta con un Protocolo de acoso específico para el colectivo LGTBI.

Desde UGT FICA valoramos positivamente el avance de algunos convenios colectivos del sector Agrario que incluyen medidas de igualdad para el colectivo LGTBI o medidas planificadas según el Real Decreto 1029/2024 y protocolos específicos de acoso y violencia hacia las personas LGTBI.

Pero queremos poner de manifiesto a través de este estudio, que todavía le queda mucho trabajo por delante a la negociación colectiva del sector Agrario para cumplir con los preceptos del RD1026/2024. Es necesario abrir las mesas de negociación de muchos convenios autonómico y provinciales del sector Agrario,

para seguir incorporando, negociando y desarrollando planes y medidas que protejan los derechos de las personas LGTBI, erradicando situaciones de discriminación y garantizando entornos de trabajo libres de violencia y respetuosos con la diversidad. No solo por cumplimiento de lo establecido legalmente sino por seguir avanzando en la creación de entornos laborales seguros, diversos y respetuosos.

4. Fichas convenios con actualización salarial en 2024

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ALBACETE

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE

Código de Convenio: 2000015011986

VIGENCIA:		01/01/2023	ESTADO:		REVISADO
		31/12/2024			
Nº de Total Trabajadores:	10.000	Mujeres:	4.000	Hombres:	6.000

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 6,50%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.751,05 €	- 124,95 €
Oficial 2ª o equivalente	15.988,95 €	112,95 €
Encargado o equivalente	16.440 €	564 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:
Disposición Adicional quinta. Habitabilidad Las asociaciones agrarias y los agentes sociales firmantes del Convenio del Campo de la Provincia de Albacete, en colaboración con los responsables municipales de los Ayuntamientos en los que se encuentren los terrenos de cultivo, velarán porque los personas trabajadoras del campo en las distintas campañas agrícolas que se desarrollen dentro de la provincia de Albacete, dispongan de las condiciones básicas de habitabilidad

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ALICANTE

CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio: 3000745011981

VIGENCIA:		2021-2024		ESTADO:		REVISADO	
Nº de Total Trabajadores:		14.000		Mujeres:		4.000	
				Hombres:		10.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.037,80 €	161,80 €
Oficial 2ª o equivalente	17.227,12 €	1.351,12 €
Encargado o equivalente	17.227,12 €	1.351,12 €

Cláusula Actualización SMI

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio tendrán garantizado un salario mínimo (Salario Mínimo Garantizado, SMG) según tablas anexas, con independencia del trabajo que desempeñen, de su modalidad contractual, edad, sexo, o cualquiera otra circunstancia. Este SMG incluye la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, los cuales serán compensables y absorbibles, en su caso, por dicho SMG. Con independencia

de lo anteriormente expuesto, se acuerda que el SMG no podrá resultar inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se encuentre vigente en 2022, 2023 y 2024, respectivamente, incrementado en un 1 % cada año.

Cláusula de Revisión Salarial

Respecto a los citados grupos A (técnicos) y B (administrativos), se acuerda aplicar a las tablas salariales para la negociación del siguiente convenio, a partir de 2025, la cláusula de revisión que se pacte en 2022 en el seno del AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) a nivel estatal; en su defecto, de no darse este pacto en 2022, se aplicaría en las tablas de 2025 un diferencial equivalente a la diferencia entre el sumatorio acumulado de IPC de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 y el sumatorio acumulado de los incrementos pactados con carácter previo, con efectos directos a la tablas de 2025.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL- SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%). la Cláusula solo actua para técnicos y administrativos.

Observaciones:

ARTICULO 24º.- TRABAJADOR QUE APORTE MULA MECANICA.
Se entiende por tal, a aquel trabajador (y análogamente a como antes era costumbre en muchos casos aportar caballería y carro propio), que preste sus servicios aportando mula mecánica de su propiedad, de

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.802 horas	Jornada anual 2025:	1.802 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	90 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:
No regula
Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ALMERÍA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA

Código de Convenio: 4000795011990

VIGENCIA:	01/01/2024 31/12/2026	ESTADO:	NUEVO
-----------	--------------------------	---------	-------

Nº de Total Trabajadores:	57.000	Mujeres:	16.000	Hombres:	41.000
---------------------------	--------	----------	--------	----------	--------

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 5%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	15.877,26 €	001,26 €
Encargado o equivalente	23.346,96 €	7.470,96 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:
INCREMENTO DEL 5% POR EQUIPARACIÓN A SMI

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
Cuarta.- Políticas de igualdad y no discriminación. Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y

adhesión sindical. Conforme a lo anterior, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad y no discriminación: (...) c) Cuando se dé el supuesto previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la empresa elaborará un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ALMERÍA

CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA

Código de Convenio: 4000485011984

VIGENCIA:		01/09/2018 - 31/12/2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		25.000		Mujeres:		19.000		Hombres:		6.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 5%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.368,15 €	492,15 €
Encargado o equivalente	16.838,11 €	962,11 €

Cláusula Actualización SMI

Las tablas salariales aprobadas para cada año de vigencia lo han sido con abstracción de las variaciones futuras que experimente el SMI, por lo que serán de aplicación solo hasta el momento en que el importe del SMI requiera modificarlas por ser superior al salario de las categorías con salarios mas bajos, siendo de aplicación entonces el SMI para dichas categorías. En dicho supuesto, las partes se comprometen a confeccionar nuevas tablas, mediante la convocatoria de la Comisión paritaria que dispondrá de las facultades necesarias para ello, respetando las diferencias entre categorías de acuerdo con lo

que se dice en el párrafo quinto, y así sucesivamente ante eventuales sucesivas subidas del SMI. Por tanto, desde el momento en que el SMI supere el importe del salario pactado para mozos y personal de manipulado, el salario de estos coincidirá con el SMI.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia

No regula

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas

Regulación Registro de Jornada:

La jornada de cada persona trabajadora se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones. Las empresas se obligan a entregar a cada persona trabajadora un listado de las horas efectivamente trabajadas durante

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CANTABRIA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

Código de Convenio: 39002935012004

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		800		Mujeres:		080		Hombres:		720	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.193,52 €	317,52 €
Oficial 2ª o equivalente	16.324,79 €	448,79 €
Encargado o equivalente	16.765,99 €	889,99 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Artículo 5º.- Incrementos salariales.

Cláusula de revisión salarial: Al finalizar la vigencia del convenio, si la suma de los ipcs es superior a 4% se revisarán las tablas salariales hasta alcanzar la suma de ambos índices.

Características
Plurianual, a tablas, sin tope
Referencia
SUMA IPC REAL- SUMA INCREMENTOS PACTADOS
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.772 horas	Jornada anual 2025:	1.772 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	60 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

Artículo 42.-. Protocolos de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI

Declaración de principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CIUDAD REAL

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL

Código de Convenio: 13000065011982

VIGENCIA:		2024		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		10.000		Mujeres:		1.000		Hombres:		9.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 6%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.878,15 €	2,15 €
Oficial 2ª o equivalente	15.899,40 €	23,40 €
Encargado o equivalente	16.005,65 €	129,65 €

Cláusula Actualización SMI

Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir de la entrada en vigor de dicho convenio, compensando y absorbiendo los incrementos aquí pactados los complementos que en su caso abonaron las empresas para alcanzar el SMI vigente en cada caso y en base a la jornada pactada en Convenio.

Disposición Adicional Primera: "Complemento Plus Convenio, que complementará a las tablas salariales. Se crea un complemento para el año 2024, denominado Plus de Convenio que tendrá una cuantía anual de 1007,04 €. Dicho Plus se

establece por la necesidad de alcanzar el SMI vigente para el presente convenio. Este Plus compensará y/o absorberá los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa o en su parte proporcional en los casos de jornadas parciales, con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de publicación de este convenio colectivo". Este plus no se aplicará cuando la persona trabajadora alcance en concepto salario base y en cómputo anual el SMI vigente en cada momento.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia

No regula

Observaciones:

Artículo 23.- Salario a la parte en ganadería.
Podrá convenirse entre los empresarios y trabajadores/as el establecimiento de "salario a la parte" consistente en asignar al trabajador/a una fracción determinada del producto obtenido, señalándose esta moda

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.794 horas	Jornada anual 2025:	1.794 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	82 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:
No regula
Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CÓRDOBA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio: 14000675011982

VIGENCIA:		2024-2026		ESTADO:		NUEVO	
Nº de Total Trabajadores:		70.000		Mujeres:		23.000	
				Hombres:		47.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 6,60%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.306,40 €	430,40 €
Oficial 2ª o equivalente	16.306,40 €	430,40 €
Encargado o equivalente	16.306,40 €	430,40 €

Cláusula Actualización SMI

Incrementos salariales referenciados al SMI, con un porcentaje mínimo del 2%.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
Se establecerá un registro de jornada, tal como se establece en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto en el E.T, estableciendo textualmente la obligación del registro de jornada.			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.			
El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la establecida en este convenio colectivo y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa. Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicación fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera adopción de medidas urgentes e inmediatas.			

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 46º.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (...) Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades

Acoso LGTBI

Artículo 35º.- Faltas muy graves. 23. (...) El acoso por razón de origen racial o étnico, por religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexuales o por razón de sexo al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CUENCA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

Código de Convenio: 16000085011982

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO	
Nº de Total Trabajadores:		10.000		Mujeres:		2.000	
				Hombres:		8.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.919,84 €	43,84 €
Oficial 2ª o equivalente	16.036,75 €	160,75 €
Encargado o equivalente	21.963,48 €	6.087,48 €

Cláusula Actualización SMI

En el caso de que la subida del SMI para el año 2025 fuera superior a la aquí estipulada, quedando algún salario del año 2025 por debajo de la misma, las partes firmantes se reunirán de inmediato para el correspondiente ajuste de tabla salarial del año 2025, aplicando el porcentaje de diferencia a la tabla salarial

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
<p>MANUTENCION</p> <p>A efectos de manutención de cuadrillas, se estará a lo siguiente: Siempre que las personas trabajadoras lo soliciten, la empresa deberá facilitar las materias primas necesarias para la realización de las comidas, que en cada caso irán acompañadas de la correspondiente factura, la cual se abonará al cobro de los salarios. Así mismo les serán facilitados por la empresa los utensilios necesarios para la realización de las comidas. De común acuerdo, empresa y trabajadores/as podrán establecer el suministro completo de las comidas por parte de la empresa.</p>

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.752 horas	Jornada anual 2025:	1.752 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	40 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			

Observaciones:

ARTICULO 36.- ACCION POSITIVA.

A partir del 1 de enero de 2006, las empresas con más de 15 personas trabajadoras respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres. En las de menos de 15 personas trabajadoras, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ARTÍCULO 9º.- CONTRATACIÓN. (...) Se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato en las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgos durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

ARTÍCULO 46º.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO. (...) Las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

Acoso LGTBI

ARTÍCULO 42º.- FALTAS MUY GRAVES o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

GRANADA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

Código de Convenio: 18000065011982

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO	
Nº de Total Trabajadores:		40.000		Mujeres:		10.000	
				Hombres:		30.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.196,60 €	320,60 €
Oficial 2ª o equivalente	16.871,40 €	995,40 €
Encargado o equivalente	17.246,32 €	1.370,32 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
Artículo 29.- DISCRIMINACIÓN LABORAL. Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa

puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma

Acoso LGTBI

Artículo 29.- DISCRIMINACIÓN LABORAL. Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

Código de Convenio: 19001025012001

VIGENCIA:		2021-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		500		Mujeres:		50		Hombres:		450	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,25%

Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	14.998,18 €	- 877,82 €
Oficial 2ª o equivalente	15.272,54 €	- 603,46 €
Encargado o equivalente	15.772,56 €	- 103,44 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
VIVIENDA Y ALOJAMIENTO: todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de los trabajadores/as eventuales o de temporada, siempre que estas personas trabajadoras sean de fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo, a facilitar el acceso a una vivienda adecuada, que constará de habitaciones aseadas con luz, agua y una cocina. Para las personas trabajadoras fijas que dispongan de vivienda y alojamiento de la empresa, en caso de que extingan del contrato dispondrán de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha que se extingan su relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.715 horas	Jornada anual 2025:	1.715 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	03 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI
No regula

Acoso LGTBI
Artículo 59. Faltas graves (...) 7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

HUELVA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

Código de Convenio: 21000165011981

VIGENCIA:		2021-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		10.000		Mujeres:		5.800		Hombres:		4.200	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.065 €	189 €
Oficial 2ª o equivalente	16.065 €	189 €
Encargado o equivalente	16.065 €	189 €

Cláusula Actualización SMI

En caso que el SMI supere lo acordado en el presente convenio en materia de retribuciones, se aplicará un complemento adicional hasta alcanzar la cuantía del SMI vigente.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia
No regula
Observaciones:
Artículo 13º.- ALOJAMIENTO Cuando las Empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, estos serán gratuitos, no descontándose alquiler alguno al trabajador/a, principalmente en los casos en que se produce inmigración de trabajadores/as con motivo de recogida de cosecha, inexcusablemente, deberán reunir los requisitos adecuados de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente, para que las personas trabajadoras puedan habitar en ellos de una forma digna, y en todo caso, reunir como mínimo, las condiciones de habitabilidad establecidas por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. También instarán a la Junta de Andalucía, la construcción de viviendas y Locales Sociales, en los lugares donde se produce inmigración de mano de obra, con la finalidad de que puedan ser habitadas por las referidas personas trabajadoras

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ARTÍCULO 35º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. 1. Compromiso de igualdad de trato y oportunidades. (...) a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social.

Acoso LGTBI

Artículo 36º.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3. Otro acoso de carácter discriminatorio: También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

HUESCA

CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA

Código de Convenio: 22000015012004

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.275		Mujeres:		425		Hombres:		850	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.098,36 €	222,36 €
Encargado o equivalente	16.684,92 €	808,92 €

Cláusula Actualización SMI

A las categorías que, aplicados los incrementos acordados, no alcanzasen el Salario Mínimo Interprofesional, se actualizarán a la cuantía que se señale para cada año con su posterior publicación.

Cláusula de Revisión Salarial

Actualización de tablas salariales el 1 de enero de cada año, sin efectos retroactivos, con un tope de un punto porcentual (1%) en cada uno de los años 2023, 2024 y 2025 en el supuesto que el IPC real de cada año supere el incremento pactado.

Características
Anual, a tablas, con tope
Referencia
IPC REAL-INCREMENTO PACTADO (TOPE 1%)
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.760 horas	Jornada anual 2025:	1.760 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	48 horas
Regulación Registro de Jornada:			
En los términos previstos por el Art. 34.9 ET, será obligatorio para las empresas garantizar un registro diario de la jornada. Las personas trabajadoras vendrán obligadas a adaptarse al sistema de registro que la empresa tenga.			
El registro diario de jorna			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyéndose las solicitudes para la adaptación que no tengan vinculación con situaciones familiares.			
Regulación desconexión digital:			
No regula			

Observaciones:

Actuaciones ante fenómenos meteorológicos adversos

Criterios de actuación frente a la exposición de condiciones ambientales extremas

IGUALDAD:**Medidas LGTBI**

De la Igualdad Artículo 53 (...) Ninguna persona trabajadora del sector podrá ser discriminado por razón de su sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

JAÉN

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Código de Convenio: 23000165011981

VIGENCIA:	01/10/2022 - 01/09/2026	ESTADO:	REVISADO		
Nº de Total Trabajadores:	80.000	Mujeres:	30.000	Hombres:	50.000

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1,60%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.061,50 €	185,50 €
Oficial 2ª o equivalente	17.094,35 €	1.218,35 €
Encargado o equivalente	17.385,55 €	1.509,55 €

Cláusula Actualización SMI

Durante la vigencia de este Convenio se mantendrán las diferencias en Euros absolutas existentes entre las distintas categorías profesionales que se recogen en la Tabla de Salarios que en él se contiene. En el caso de resultar absorbido el salario del personal agrícola, en general, por el Salario Mínimo Interprofesional que se establezca por el Gobierno, deberán confeccionarse por la Comisión Paritaria de Interpretación, las nuevas Tablas de Salarios que hayan de estar vigentes en cada momento.

Cláusula de Revisión Salarial
No regula
Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
Con el fin de garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras, se establecen las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las recomendaciones indicadas: 1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada o llamamiento para la prestación de servicios. 2. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las			

personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas e, igualmente, para comunicar llamamientos para la prestación de actividad de los fijos discontinuos.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

LA RIOJA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Código de Convenio: 26000015011982

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		589		Mujeres:		200		Hombres:		389	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.877,92 €	001,92 €
Oficial 2ª o equivalente	18.048,48 €	2.172,48 €
Encargado o equivalente	19.981,92 €	4.105,92 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo(IPC) en el conjunto nacional,establecido por el INE, correspondiente al período 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025, registrase un incremento superior al 10%, se efectuará una revisión

salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con el tope del 3%. Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose exclusivamente su valor a las tablas salariales de 2026.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS
(TOPE 3%)

Observaciones:

CAPÍTULO VIII

Mejoras sociales y laborales

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.779 horas	Jornada anual 2025:	1.768 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	56 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 35. Igualdad y no discriminación. (...) Las personas trabajadoras del centro de trabajo tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

LÉRIDA

CONVENIO COLECTIVO DE RECOLACIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA

Código de Convenio: 25000395011993

VIGENCIA:		2023-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		18.000		Mujeres:		13.500		Hombres:		4.500	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.030 €	154 €
Encargado o equivalente	18.424 €	2.548 €

Cláusula Actualización SMI

Si durante la vigencia del presente Convenio, el salario mínimo interprofesional resulta superior a las retribuciones pactadas, se convocará a la Comisión Paritaria en un plazo de 15 días para proceder a su adecuación

Cláusula de Revisión Salarial

En caso de que el IPC catalán a fecha 31/12/2024 experimentase un incremento superior al 4% se pacta una revisión salarial con un incremento máximo de 1% independientemente del incremento del IPC y con efectos económicos de fecha 01/01/2025

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC CATALUÑA-INCREMENTO PACTADO (TOPE 1%)

Observaciones:

Artículo 47. Canon de negociación
De acuerdo con el artículo 11 de la LOLS , la empresa descontará en concepto de canon de negociación la cantidad de 30 euros por cada año, más el incremento del IPC. En todo caso, debe respetarse la voluntad individual del trabajador o la trabajadora, que deberá formalizarla por escrito, previamente al descuento. Estas cantidades recaudadas se repartirán proporcionalmente entre las centrales sindicales firmantes de este Convenio.

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			

Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

LEÓN

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Código de Convenio: 24000375012003

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.500		Mujeres:		500		Hombres:		1.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2,10%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	14.594,17 €	- 1.281,83 €
Oficial 2ª o equivalente	15.115,39 €	- 760,61 €
Encargado o equivalente	15.115,39 €	- 760,61 €

Cláusula Actualización SMI

En el Anexo 1 recoge una alusión a la adecuación al SMI, pero no están actualizadas a esa adecuación las tablas salariales

Cláusula de Revisión Salarial

si a 31 de diciembre de cada año 2023, 2024 y 2025, el índice de precios al consumo (IPc), debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso, hasta el IPc real, pero

limitándose como máximo a un 3% por cada año, con efectos de 1 de enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

Características

Anual, retroactiva, con tope

Referencia

IPC Real-Incremento pactado. Tope 3%

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.776 horas

Jornada anual 2025:

1.776 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

64 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 9.- Principio de no discriminación Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad.

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MADRID

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

Código de Convenio: 28000415011982

VIGENCIA:		2022-2026		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		3.305		Mujeres:		2.704		Hombres:		601	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.276 €	400 €
Oficial 2ª o equivalente	16.351 €	475 €
Encargado o equivalente	16.651 €	775 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Finalizado el 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto a 1 de enero de 2026.

Características

Anual, a tablas, con tope (no actua en 2024)

Referencia
IPC Real-Incremento pactado. Tope 1%
Observaciones:
<p>Artículo 18. Salario para contrataciones por jornada real.</p> <p>En las tablas salariales el salario para eventuales (€/h) pasa a denominarse salario por jornada real (€/h). No existirá discriminación retributiva entre el personal fijo temporales y contratados</p>

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

CAPÍTULO 1 PREAMBULO ARTÍCULO 1 (...) las empresas asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal, promoverán la inclusión de estas materias dentro de los planes de formación en igualdad que realizan las empresas.

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MÁLAGA

CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio: 29000255011981

VIGENCIA:		2019-2021		ESTADO:		REVISADO	
Nº de Total Trabajadores:		31.000		Mujeres:		6.000	
				Hombres:		25.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.877,92 €	001,92 €
Oficial 2ª o equivalente	18.048,48 €	2.172,48 €
Encargado o equivalente	19.981,92 €	4.105,92 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo(IPC) en el conjunto nacional,establecido por el INE, correspondiente al período 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025, registrase un incremento superior al 10%, se efectuará una revisión

salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra con el tope del 3%. Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose exclusivamente su valor a las tablas salariales de 2026.	
Características	
Plurianual, a tablas, con tope	
Referencia	
Suma ipc real años de vigencia-suma incrementos pactados (tope 3%)	
Observaciones:	
CAPÍTULO VIII	
Mejoras sociales y laborales	

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.780 horas	Jornada anual 2025:	1.780 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	68 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30001665011992

VIGENCIA:		2021-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		750		Mujeres:		500		Hombres:		250	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.890 €	14 €
Oficial 2ª o equivalente	15.890 €	14 €
Encargado o equivalente	16.906,96 €	1.030,96 €

Cláusula Actualización SMI

Si el SMI para este año fuera superior a estas cantidades se aplicará el SMI publicado más un 0,10%.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.816 horas	Jornada anual 2025:	1.816 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	104 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30000055011982

VIGENCIA:		2020-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.500		Mujeres:		1.000		Hombres:		1.500	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.789,37 €	913,37 €
Encargado o equivalente	16.992,43 €	1.116,43 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de que en algún año el importe salarial de una categoría profesional, que aparece en las tablas adjuntas, quedara por debajo de lo establecido en el SMI se aplicaría la diferencia en tablas. Los incrementos pactados se aplicarán siempre sobre las presentes tablas que se firman con el texto del convenio, nunca sobre tablas futuras.

Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el IPC Nacional Real del año anterior sea superior a los porcentajes pactados en convenio para el año siguiente se realizará una revisión salarial por la diferencia, estableciéndose un tope del 2% en todo caso.

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC Real - Incremento pactado (tope 2%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.800 horas

Jornada anual 2025:

1.800 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

88 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

NAVARRA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

Código de Convenio: 31000155011993

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO	
Nº de Total Trabajadores:		4.500		Mujeres:		1.000	
				Hombres:		3.500	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.869,48 €	1.993,48 €
Oficial 2ª o equivalente	18.631,66 €	2.755,66 €
Encargado o equivalente	21.795,85 €	5.919,85 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Si IPC 2022+IPC 2023+IPC 2024 es superior al incremento real 2023+2024+2025, dicho diferencial se aplicará a la tabla salarial de 2026.

Al comienzo de cada uno de los años se elaboraran las tablas salariales con el incremento pactado.

Características
Plurianual, a tablas, sin tope
Referencia
Suma IPC Real- suma incrementos pactados
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.752 horas	Jornada anual 2025:	1.750 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	38 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

PAÍS VALENCIANO

CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIAD VALENCIANA

Código de Convenio: 80000115011990

VIGENCIA:		2020-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		40.000		Mujeres:		30.000		Hombres:		10.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	14.753,62 €	- 1.122,38 €
Oficial 2ª o equivalente	17.446,25 €	1.570,25 €
Encargado o equivalente	16.976,54 €	1.100,54 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de que la evolución en el futuro del Salario Mínimo Interprofesional actualmente vigente hiciese que el salario de alguna de las especialidades señaladas en todos los Grupos quedase por debajo de este, deberá adaptarse al nuevo importe.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.790 horas	Jornada anual 2025:	1.790 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	78 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

PAÍS VALENCIANO

CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio: 80000105011990

VIGENCIA:		2023-2026		ESTADO:		REVISADO	
Nº de Total Trabajadores:		30.000		Mujeres:		10.000	
				Hombres:		20.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	20.423,90 €	4.547,90 €
Oficial 2ª o equivalente	20.423,90 €	4.547,90 €
Encargado o equivalente	21.855,90 €	5.979,90 €

Cláusula Actualización SMI

Los rendimientos mínimos que figuran en las tablas de valores expuestas a continuación, constituyen un requisito indispensable para el devengo del salario a jornal íntegro. En el caso de que no se alcance el rendimiento mínimo, el salario a percibir en cada caso se recalculará en proporción al rendimiento efectivamente alcanzado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional por hora establecido cada año.

Cláusula de Revisión Salarial	
No regula	
Características	
No regula	
Referencia	
No regula	
Observaciones:	
Salario anual calculado sobre salario hora de 2 categorías	

JORNADA:				
Jornada anual 2024:		1.790 horas	Jornada anual 2025:	1.790 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:		1.712 horas	Diferencia:	78 horas
Regulación Registro de Jornada:				
No regula				
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:				
No regula				
Regulación desconexión digital:				
No regula				
Observaciones:				

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

PALENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio: 34000705011993

VIGENCIA:		2020-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.000		Mujeres:		200		Hombres:		800	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 1%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.511,10 €	635,10 €
Encargado o equivalente	16.989,86 €	1.113,86 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de incremento del SMI fijado por el gobierno España las tablas establecidas se actualizarán al importe mínimo fijado en sus importes anuales, actualizando todas las categorías profesionales.

Cláusula de Revisión Salarial

En el supuesto de incremento del SMI fijado por el gobierno España las tablas establecidas se actualizarán al importe mínimo fijado en sus importes anuales, actualizando todas las categorías profesionales. Al finalizar el periodo del convenio y antes

del 31/01/2025 las partes negociadoras se comprometen a reunirse y revisar los incrementos de las tablas salariales en relación con el incremento del IPC desde 1/1/2022 a 31/12/2024, ajustando la diferencia acumulada entre el IPC interanual y el incremento de tablas establecido en este convenio. Dicho incremento si lo hubiera se abonará con efectos desde 01/01/2025 en el mes siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia. Las partes negociadoras se comprometen a reunirse, acordar y publicar las tablas salariales actualizadas antes del 31 de enero de cada año de vigencia del convenio. Los atrasos se abonarán dentro del mes siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Características

Plurianual, a tablas, sin tope

Referencia

SUMA IPC REAL-SUMA INCREMENTOS PACTADOS

Observaciones:

Todas las referencias del presente Convenio Colectivo al término “trabajador” se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio Convenio Colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.808 horas	Jornada anual 2025:	1.808 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	96 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:
No regula
Observaciones:

IGUALDAD:
Medidas LGTBI
No regula
Acoso LGTBI
No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

SALAMANCA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA

Código de Convenio: 37000015011981

VIGENCIA:		2024-2026		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		3.300		Mujeres:		2.000		Hombres:		1.300	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	17.369,55 €	1.493,55 €
Encargado o equivalente	18.198,90 €	2.322,90 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:
Art. 24. Vivienda adecuada y pagos en especie.- El/la empresario/a podrá facilitar al/ la trabajador/a que resida en la finca o explotación agraria una vivienda con unas condiciones dignas de habitabilidad, tanto para el/la, como para su familia si la tuviera. Cuando se trate de pagos en especie, su liquidación en metálico se hará al precio normal de la venta en la lonja agropecuaria de Salamanca, en el mes anterior a la liquidación y no será parte integrante del jornal la vivienda del/a trabajador/a y sus familiares cuando la reciba del empresario/a. Las reparaciones imprescindibles para la habitabilidad de la vivienda, cuando esta no se facilite por el empresario/a serán de cuenta del empresario/a, como asimismo el abono de 15 euros mensuales en concepto de servicios de luz.

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.794 horas	Jornada anual 2025:	1.794 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	82 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Tercera.- Cláusulas antidiscriminatorias.- Igualdad de Oportunidades: las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, afiliación política y/o sindical, discapacidad o enfermedad (...)

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

SEGOVIA

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

Código de Convenio: 40000015011998

VIGENCIA:		2023-2026		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.070		Mujeres:		820		Hombres:		1.250	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	18.663,12 €	2.787,12 €
Encargado o equivalente	20.263,02 €	4.387,02 €

Cláusula Actualización SMI

Los trabajadores tienen derecho a percibir en dinero la cuantía íntegra del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento

Cláusula de Revisión Salarial

Si a 31 de diciembre de cada año, 2025 y 2026, el Índice de Precios al Consumo (IPC) debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado para dichos años, se efectuará una revisión salarial en el exceso, hasta el IPC real, pero

limitándose como máximo a un 4.50% por cada año, con efectos de 1 de Enero, sirviendo como base del incremento salarial del siguiente año.

Características

Anual, retroactiva, con tope

Referencia

IPC REAL-INCREMENTO PACTADO Tope 4,5%. No opera en 2024

Observaciones:

Artículo 35.– Remuneraciones en especie.

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.772 horas

Jornada anual 2025:

1.772 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

60 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 9.– Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad (...)

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

SEVILLA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Código de Convenio: 41001235011981

VIGENCIA:		2022-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		125.000		Mujeres:		60.000		Hombres:		65.000	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.088,80 €	212,80 €
Oficial 2ª o equivalente	16.088,80 €	212,80 €
Encargado o equivalente	16.298,11 €	422,11 €

Cláusula Actualización SMI

Se acuerda un complemento personal de carácter salarial para aquellas faenas o tareas que por la aprobación anual del S.M.I. se queden por debajo del mismo, en el sentido de que anualmente, tras la confección de las Tablas salariales conforme a la subida convencionalmente acordada, y en el mismo acto de aprobación de las mismas, en el supuesto de que alguno de los salarios contenidos en las citadas Tablas quede por debajo del Salario Mínimo Interprofesional aplicable por Ley, se

aprobará un complemento personal de carácter individual, no consolidable, que cubra la citada diferencia entre el salario de la Tabla salarial según Convenio y el Salario Mínimo Interprofesional aplicable.

El citado complemento será absorbible y compensable con cualquier complemento de carácter salarial excepto con los complementos recogidos en este Convenio de domingos y festivos y nocturnidad, y sin que en ningún caso la persona trabajadora puede percibir retribución salarial inferior al Salario Mínimo Interprofesional legalmente establecido y vigente.

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características

No regula

Referencia

No regula

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.781 horas	Jornada anual 2025:	1.781 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	69 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

ARTÍCULO 39.- IGUALDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

(...) Las partes se comprometen a trabajar en el seno de la Comisión Paritaria con el fin de constituir una Comisión de Igualdad. Las funciones de dicha comisión serán: -Plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no permitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo.

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

SEVILLA

CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA

Código de Convenio: 41001745011981

VIGENCIA:		2020-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		2.353		Mujeres:		1.647		Hombres:		706	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3,50%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	16.620,85 €	744,85 €
Encargado o equivalente	19.268,26 €	3.392,26 €

Cláusula Actualización SMI

Ante una futura y eventual incremento del SMI, obligará a las partes a reunirse para adecuar las tablas al mismo

Cláusula de Revisión Salarial

se establece cláusula de revisión salarial, para el año 2024, del 50% de la diferencia del IPC del año respecto al 3,5% pactado, y con efectos de 1º de enero de 2025

Características

Anual, a tablas, con tope

Referencia

IPC Real-Incremento pactado. Actúa por el 50% de la diferencia

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.826 horas	Jornada anual 2025:	1.826 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	114 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

SORIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA

Código de Convenio: 42000015011981

VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		650		Mujeres:		134		Hombres:		516	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.608,88 €	- 267,12 €
Oficial 2ª o equivalente	15.882,48 €	006,48 €
Encargado o equivalente	17.660,88 €	1.784,88 €

Cláusula Actualización SMI

En el supuesto de que, en los años 2023, 2024 y 2025, la cuantía fijada por el gobierno para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fuera superior al salario anual pactado para alguno de los grupos salariales del convenio colectivo, se aplicará automáticamente la cuantía del mismo, siempre y cuando el trabajador o trabajadora no tenga retribuciones superiores en cómputo global.

Cláusula de Revisión Salarial

Si el IPC real de 2023, 2024 y 2025 resultase superior a la suma de los incrementos establecidos para los años 2023, 2024 y 2025 se efectuará la actualización salarial, con efectos de 1 de enero de 2026, sobre el exceso de dicho sumatorio, hasta un máximo del 1%.

Características

Plurianual, a tablas, con tope

Referencia

SUMA IPC REAL- SUMA INCREMENTOS PACTADOS (TOPE 1%)

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.788 horas	Jornada anual 2025:	1.786 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	74 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 24. 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.

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

TARRAGONA

CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio: 43000165011994

VIGENCIA:		2022-2024		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		1.756		Mujeres:		302		Hombres:		1.454	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.986,66 €	110,66 €
Oficial 2ª o equivalente	16.814,31 €	938,31 €
Encargado o equivalente	17.672,83 €	1.796,83 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Si el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística para Cataluña acumulado de los años 2022, 2023 y 2024 supera el 10% avanzado durante los 3 años, se hará una revisión técnica a las tablas salariales con la diferencia del 10% al IPC acumulado de los 3 años mencionados.

Características
Plurianual, a tablas, sin tope
Referencia
Suma IPC Cataluña años de vigencia-suma incrementos pactados
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

TOLEDO

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio: 45000075011981

VIGENCIA:	2024	ESTADO:	NUEVO
-----------	------	---------	-------

Nº de Total Trabajadores:	4.196	Mujeres:	839	Hombres:	3.357
---------------------------	-------	----------	-----	----------	-------

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.161,60 €	285,60 €
Oficial 2ª o equivalente	17.244,50 €	1.368,50 €
Encargado o equivalente	17.767,75 €	1.891,75 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Si a 31 de diciembre del 2024 el índice de precios al consumo, IPC, debidamente constatado, excediera del incremento salarial pactado, se efectuará una revisión salarial en el exceso, hasta el ipc real, pero limitándose como máximo a un 4%, sirviendo como base del incremento de las tablas salariales del año 2025, sin atrasos.

Características
Anual, a tablas, con tope
Referencia
IPC Real-Incremento pactado. Tope 1%
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
Las empresas afectadas por este convenio procederán a establecer un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el empleado o empleada, previo acuerdo con la empresa, podrá acogerse voluntariamente al régimen de teletrabajo. Esta situación es reversible en cualquier momento tanto por su parte, como por parte de la dirección. En todo caso una vez concedida, si se produjera la reversión, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito la otra, la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas y extraordinarias que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona al puesto de trabajo. Se informará a la Representantes Legales de los Trabajadores de todas las personas que estén en situación de teletrabajo y de las denegaciones, así como las condiciones aplicables de los nuevos contratos, dentro del deber de información que prevé la legislación vigente. Las personas trabajadoras sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo derecho al acceso de la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados y empleadas.			

Regulación desconexión digital:

Dentro del ámbito de igualdad, y más concretamente como medida de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, las partes abogan por la necesidad de sensibilizar sobre el uso razonable de los dispositivos digitales. Por ello, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de la vida personal y familiar, se reconoce el derecho a no atender a las obligaciones derivadas de su trabajo a través del teléfono, el ordenador o cualquier otro dispositivo electrónico fuera de la jornada habitual de trabajo, salvo en circunstancias urgentes o excepcionales. La empresa adoptará las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales.

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

VALENCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA

Código de Convenio: 46000565011981

VIGENCIA:	2022-2024	ESTADO:	REVISADO
Nº de Total Trabajadores:	550	Mujeres:	275
		Hombres:	275

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.704,41 €	828,41 €
Oficial 2ª o equivalente	17.431,17 €	1.555,17 €
Encargado o equivalente	18.286,07 €	2.410,07 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

La cláusula se aplicará por diferencia sobre la suma del IPC Real de los 3 años de vigencia del Convenio Colectivo, de tal forma, que, una vez constatado los IPC reales de cada año y suma, se revisaran las Tablas salariales y resto de conceptos económicos, a los efectos de su actualización, por la diferencia entre los incrementos pactados para los 3 años (suma) y los

IPC reales, (suma) de dichos 3 años. Dichas tablas salariales y demás conceptos económicos ya actualizados según el criterio precitado servirán como referencia para el cálculo de los incrementos del siguiente convenio y se aplicarán a partir del 1 de enero de 2025 y hasta la firma de un nuevo convenio. En todo caso, con dicha revisión, no se devengarán atrasos de Convenio correspondientes a los años de vigencia del mismo.

Características

Plurianual, a tablas, sin tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:

1.768 horas

Jornada anual 2025:

1.768 horas

Jornada prevista Proyecto RDL:

1.712 horas

Diferencia:

56 horas

Regulación Registro de Jornada:

No regula

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

VALLADOLID

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Código de Convenio: 47000555011982

VIGENCIA:		2019-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		4.626		Mujeres:		1.619		Hombres:		3.007	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 4%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	15.876 €	000 €
Oficial 2ª o equivalente	15.876 €	000 €
Encargado o equivalente	18.257,40 €	2.381,40 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

No regula

Características
No regula
Referencia
No regula
Observaciones:

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.784 horas	Jornada anual 2025:	1.784 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	72 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

No regula

Acoso LGTBI

No regula

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ZAMORA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

Código de Convenio: 49000105011982

VIGENCIA:		2024-2025		ESTADO:		NUEVO					
Nº de Total Trabajadores:		1.042		Mujeres:		327		Hombres:		715	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 3%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	16.276 €	400 €
Oficial 2ª o equivalente	16.351 €	475 €
Encargado o equivalente	16.651 €	775 €

Cláusula Actualización SMI

No regula

Cláusula de Revisión Salarial

Finalizado el 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto a 1 de enero de 2026.

Características
Anual, a tablas, con tope (no actua en 2024)
Referencia
IPC Real-Incremento pactado. Tope 1%
Observaciones:
Artículo 18. Salario para contrataciones por jornada real. En las tablas salariales el salario para eventuales (€/h) pasa a denominarse salario por jornada real (€/h). No existirá discriminación retributiva entre el personal fijo temporales y contratados

JORNADA:			
Jornada anual 2024:	1.810 horas	Jornada anual 2025:	1.800 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	88 horas
Regulación Registro de Jornada:			
No regula			
Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:			
No regula			
Regulación desconexión digital:			
No regula			
Observaciones:			

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 34. Principio de igualdad y no discriminación.(...). Los trabajadores/as encuadrados dentro de la aplicación de este convenio colectivo tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: - A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. - Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. - Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprende la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Acoso LGTBI

Artículo 34. Principio de igualdad y no discriminación.(...). - Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprende la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ZARAGOZA

CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio: 50000045011981

VIGENCIA:		2019-2025		ESTADO:		REVISADO					
Nº de Total Trabajadores:		5.000		Mujeres:		1.500		Hombres:		3.500	

SALARIOS:

Incremento Salarial 2024: 2%		
Categoría	Salario 2025	Diferencia SMI
Peón o equivalente	17.170,06 €	1.294,06 €
Oficial 2ª o equivalente	18.330,20 €	2.454,20 €
Encargado o equivalente	20.275,51 €	4.399,51 €

Cláusula Actualización SMI

Complemento adaptación SMI —CASMI—

Artículo 28. Cuando el SMI vigente en cada momento sea superior al salario de convenio, la diferencia se abonará en un complemento denominado complemento adaptación SMI, que será compensable de acuerdo con lo dispuesto en la norma que lo establezca. El Complemento de Adaptación al SMI no podrá superar el 15% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. En todo caso, el 31 de diciembre de 2025, el complemento de adaptación al SMI no podrá superar el 10%

del salario mínimo interprofesional vigente en ese momento. En caso de que el CASMI fuese superior a dicho porcentaje la diferencia se consolidará en el salario base.

Cláusula de Revisión Salarial

Si la suma de los IPC reales de 2022, 2023, 2024 y 2025 es superior a la subida pactada en el artículo anterior, procederá la actualización de las tablas en la diferencia a los únicos efectos de determinar la base de cálculo para el incremento del año 2026.

Características

Plurianual, a tablas, sin tope

Referencia

SUMA IPC REAL AÑOS DE VIGENCIA-SUMA INCREMENTOS PACTADOS

Observaciones:

JORNADA:

Jornada anual 2024:	1.760 horas	Jornada anual 2025:	1.760 horas
Jornada prevista Proyecto RDL:	1.712 horas	Diferencia:	48 horas

Regulación Registro de Jornada:

En los términos previstos por el artículo 34.9 ET, será obligatorio para las empresas garantizar un registro diario de la jornada. Los trabajadores y las trabajadoras vendrán obligados a adaptarse al sistema de registro que la empresa tenga. El registro d

Regulación Trabajo a Distancia/Teletrabajo:

No regula

Regulación desconexión digital:

No regula

Observaciones:

IGUALDAD:

Medidas LGTBI

Artículo 52. Las organizaciones firmantes del convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras, ya sean por razón de sexo, orientación sexual

Acoso LGTBI

No regula

5. Fichas convenios sin actualización salarial en 2024

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA					
ÁVILA					
CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA					
Código de Convenio: 5000235011990					
VIGENCIA:		2023-2025		ESTADO: SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA	
Nº de Total Trabajadores:		1.900		Mujeres:	1.200
				Hombres:	700

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

GRANADA

CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA

Código de Convenio: 18000435011981

VIGENCIA:		2020-2024	ESTADO:		VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
Nº de Total Trabajadores:	515	Mujeres:	025	Hombres:	490

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

GRANADA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRATEMPRANA DE GRANADA

Código de Convenio: 18001675012001

VIGENCIA:		2020-2023		ESTADO:		SIN ACTUALIZAR					
Nº de Total Trabajadores:		4.000		Mujeres:		2.800		Hombres:		1.200	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA

Código de Convenio: 30001335011981

VIGENCIA:		2021-2023		ESTADO:		SIN ACTUALIZAR	
Nº de Total Trabajadores:		3.000		Mujeres:		2.000	
				Hombres:		1.000	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30000675011991

VIGENCIA:		2021-2023		ESTADO:		SIN ACTUALIZAR					
Nº de Total Trabajadores:		15.000		Mujeres:		10.000		Hombres:		5.000	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGION DE MURCIA

Código de Convenio: 30001555011991

VIGENCIA:		2012-2023		ESTADO:		SIN ACTUALIZAR	
Nº de Total Trabajadores:		5.000		Mujeres:		2.000	
				Hombres:		3.000	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

BALEARES

CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO DE LAS ISLAS
BALEARES

Código de Convenio: 7002165012000

VIGENCIA:		2002-2004		ESTADO:		EN NEGOCIACIÓN	
Nº de Total Trabajadores:		000		Mujeres:		000	
				Hombres:		000	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CÁDIZ

CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Código de Convenio: 11000215011981

VIGENCIA:	2019-2022	ESTADO:	EN NEGOCIACIÓN CONSULTAR CON TERRITORIO		
Nº de Total Trabajadores:	35.000	Mujeres:	7.000	Hombres:	28.000

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CANARIAS

CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS

Código de Convenio: 75000475012009

VIGENCIA:		2016-2018		ESTADO:		EN NEGOCIACIÓN	
Nº de Total Trabajadores:		9.000		Mujeres:		7.500	
				Hombres:		1.500	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CASTELLÓN

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN

Código de Convenio: 12000125011970

VIGENCIA: 2015-2017

ESTADO: 22/03/2025 acuerdan Convenio Colectivo del Sector Agropecuario para la provincia de Valencia y Castellón

Nº de Total Trabajadores:	3.260	Mujeres:	398	Hombres:	2.862
----------------------------------	-------	-----------------	-----	-----------------	-------

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

CATALUÑA

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA

Código de Convenio: 79001175011995

VIGENCIA:		2019-2025	ESTADO:		VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
Nº de Total Trabajadores:	46.500	Mujeres:	13.950	Hombres:	32.550

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

EXTREMADURA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL CAMPO

Código de Convenio: 81000095012001

VIGENCIA: 2022-2024

ESTADO: SIN ACTUALIZAR TABLAS

Nº de Total Trabajadores:	65.000	Mujeres:	35.000	Hombres:	30.000
----------------------------------	--------	-----------------	--------	-----------------	--------

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

GIRONA

CONVENIO COLECTIVO PARA ALMACENAJE, CONSERVAS, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE GERONA

Código de Convenio: 17002095012005

VIGENCIA:	2020-2025	ESTADO:	VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
------------------	-----------	----------------	---

Nº de Total Trabajadores:	1.312	Mujeres:	312	Hombres:	1.000
----------------------------------	-------	-----------------	-----	-----------------	-------

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

LA RIOJA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIA DE CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Código de Convenio: 26100025012015

VIGENCIA: 2018-2020

ESTADO: NEGOCIACIÓN BLOQUEADA

Nº de Total Trabajadores: 1.103

Mujeres:

882

Hombres:

221

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

LAS PALMAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE TOMATES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Código de Convenio: 35000785011981

VIGENCIA:		2018-2019		ESTADO:		EN NEGOCIACIÓN	
Nº de Total Trabajadores:		500		Mujeres:		100	
				Hombres:		400	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

LAS PALMAS

CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS

Código de Convenio: 35000715031981

VIGENCIA:		2010-2011	ESTADO:		EN NEGOCIACIÓN CONSULTAR CON TERRITORIO
Nº de Total Trabajadores:	000	Mujeres:	000	Hombres:	000

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

TENERIFE

CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS, ISLA DE LA PALMA (SANTA CRUZ DE TENERIFE)

Código de Convenio: 38000624011981

VIGENCIA: 2019-2021

ESTADO: FIRMADO SIN PUBLICAR SEP25

Nº de Total Trabajadores: 1.500

Mujeres: 1.050

Hombres: 450

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

VALENCIA

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA

Código de Convenio: 46000255011982

VIGENCIA:		2016-2024	ESTADO:		22/03/2025 acuerdan Convenio Colectivo del Sector Agropecuario para la provincia de Valencia y Castellón
Nº de Total Trabajadores:	2.100	Mujeres:	420	Hombres:	1.680

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

ÁLAVA

CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE EFICACIA LIMITADA SECTORIAL PARA EL SECTOR DE TEMPORERISMO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE ÁLAVA

Código de Convenio: 1100015012013

VIGENCIA: 2015

ESTADO: SIN ACTUALIZAR

Nº de Total Trabajadores: 600

Mujeres: 000

Hombres: 000

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

BURGOS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS

Código de Convenio: 9000025011981

VIGENCIA:		2015-2019	ESTADO:		SIN ACTUALIZAR PARALIZADO Y SIN TABLAS ACTUALIZADAS AL SMI
Nº de Total Trabajadores:	5.000	Mujeres:	3.500	Hombres:	1.500

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

JAÉN

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS Y SU VENTA DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Código de Convenio: 23001225011999

VIGENCIA: 2009-2011

ESTADO: DECAÍDO

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

LAS PALMAS

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS

Código de Convenio: 35000665011981

VIGENCIA: 2011

ESTADO: DECAÍDO (incluido en el ámbito funcional del Convenio del Campo de

Nº de Total Trabajadores: 000

Mujeres: 000

Hombres: 000

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30000985011988

VIGENCIA:		2016-2025	ESTADO:		VIGENCIA AMPLIADA SIN ACTUALIZACIÓN ECONÓMICA
Nº de Total Trabajadores:	5.000	Mujeres:	4.000	Hombres:	1.000

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

MURCIA

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio: 30000045011981

VIGENCIA:		2016-2018		ESTADO:		SIN ACTUALIZAR					
Nº de Total Trabajadores:		22.000		Mujeres:		7.000		Hombres:		15.000	

AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

TERUEL

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL

Código de Convenio: 44000445011997

VIGENCIA:		1998 (hasta 2015, se actualizan tablas salariales)		ESTADO:		SIN ACTUALIZAR	
Nº de Total Trabajadores:		000		Mujeres:		000	
				Hombres:		000	