

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023 EN EL SECTOR AGRARIO ESPAÑOL

## Tabla de contenido

Introducción. Metodología y Objetivo el Estudio.....	5
<b>1. Caracterización del sector .....</b>	<b>13</b>
1.1. El sector agrario en España y en Europa .....	13
1.2. Empleo .....	14
1.3. Producción .....	18
1.4. Comercio Exterior .....	19
<b>2. Estructura de la negociación colectiva del Sector agrario: .....</b>	<b>23</b>
<b>3. Situación negocial de los diferentes Convenios del Sector Agrario. Cobertura .....</b>	<b>33</b>
Andalucía .....	35
Aragón .....	39
Asturias .....	42
Illes Balears.....	42
Islas Canarias .....	44
Cantabria.....	47
Castilla la Mancha .....	47
Castilla-León .....	49
Cataluña.....	53
Madrid.....	56
Euskadi .....	57
Extremadura .....	59
Galicia .....	60
La Rioja.....	60
Murcia.....	62
Navarra .....	64
País Valencia .....	65
<b>4. Negociación Colectiva de Ámbito Autonómico y Provincial .....</b>	<b>71</b>
4.1. Personas trabajadoras afectadas según sexo. ....	73
4.2. Salarios.....	76
4.2.1. Incremento salarial.....	76
4.2.2. Cláusulas de Revisión Salarial .....	77
4.3 Salarios anuales por categorías profesionales.....	82
4.3.1. Salario anual Peón.....	82
4.3.2 Salario anual Oficial 2º o equivalente .....	85
4.3.3 Salario anual Encargado, capataz, Contramaestre o equivalente .....	89
4.4. Jornada laboral y Tiempo de Trabajo .....	92
<b>5. Igualdad entre hombres y mujeres. Igualdad LGTBI .....</b>	<b>99</b>
5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad .....	99
5.2. Igualdad Salarial .....	101

5.3. Valoración de puestos de trabajo .....	102
5.4. Medias para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género .....	104
5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo .....	106
5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI .....	108
5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual .....	110
<b>ANEXOS .....</b>	<b>112</b>
Anexo 1: Fichas de política salarial. ....	112
Anexo 2: Fichas Jornada y tiempo de trabajo .....	149
Anexo 3: Fichas Igualdad .....	189



## INTRODUCCIÓN. METODOLOGÍA Y OBJETIVO EL ESTUDIO

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 una 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 correcta delimitación del ámbito funcional, 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 provincias, para evitar la gran dispersión y atomización de convenios que existe en el sector agrario, reduciendo así los vacíos de cobertura que se puedan producir en el sector.

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 Manipulado Hortofrutícola en 4 grupos de materias: Política Salarial, Jornada y Tiempo de trabajo, Igualdad entre mujeres y hombres e Igualdad LGTBI. Hemos dedicado también un capítulo a analizar los posibles vacíos de cobertura encontrados en el sector.

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 2023, 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, agosto 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 2023 y extraído el promedio de incremento salarial de los Convenios del Sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola.

Hemos revisado igualmente todos los convenios que articulan cláusulas de revisión salarial, llevando a cabo un análisis detallado de la tipología y cobertura de dichas cláusulas.

Así mismo, hemos valorado la afectación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2023 sobre los salarios anuales de las 3 categorías objetos de análisis.

Por último, hemos analizado los 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 (en los casos en que este se recoja), pagas extras y vacaciones, calculando en salario, con carácter general, para trabajadores indefinidos. 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 o semanal, regulación de las vacaciones y si es en días naturales o laborales, 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, regulación de la Desconexión Digital y análisis de las cláusulas de flexibilidad de la jornada.

Otro aspecto en el que queremos incidir es en la cobertura que los respectivos Convenios Colectivos del sector ofrecen a las personas trabajadoras del mismo, al tratarse de un sector en el que no opera el “paraguas” del Convenio Estatal, lo que puede hacer que un determinado Colectivo de personas trabajadoras queden sin cobertura convencional, aspecto que intentaremos delimitar en la medida de lo posible a lo largo de este informe

Cuando intentemos analizar la cobertura de los respectivos convenios, y en aras de determinar los posibles vacíos de cobertura encontrados, haremos referencia, siempre que sea posible, a los datos que nos ofrece la TGSS, que nos permiten determinar con mayor aproximación el potencial de personas trabajadoras de las diferentes provincias.

En el apartado de Igualdad entre mujeres y hombres recogemos el análisis de los siguientes aspectos:

- Legislación sobre la negociación de Planes de Igualdad. En este punto se valora, no solo que los convenios incluyan el principio de igualdad entre mujeres y hombres, si no en qué medida regulan los términos y condiciones de negociación de un Plan de Igualdad. Es decir, si incluyen alguna de las leyes o reales decretos referentes a la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Dentro del grupo de convenios que incluye legislación sobre la negociación de planes de igualdad se valora además que el convenio desarrolle, en mayor o menor medida, cómo negociar un plan de igualdad, incluyendo objetivos, información que debe recoger el diagnóstico de situación, áreas y medidas de actuación y competencias de las partes negociadoras.
- Igualdad Salarial. Se analiza si el convenio incluye en su articulado el principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres “*igual trabajo, igual salario*”, si incluye dentro de las funciones de la comisión de igualdad sectorial “vigilar que mujeres y hombres reciban la misma retribución por el mismo trabajo, o si el convenio ya incluye y/o desarrolla los aspectos fundamentales del RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en cuanto a brecha salarial de género, registro retributivo, auditoria retributiva, grupos profesionales y la obligatoriedad empresarial de presentar el registro retributivo anual a la representación legal de las personas trabajadoras.

- Valoración de Puestos de trabajo. En este sentido se valora si el convenio recoge la valoración de puestos de trabajo, junto con estudios de tiempos y establecimiento de sistemas de primas o incentivos, como funciones de los comités de empresa o delegados y delegadas de personal.

O si el convenio avanza más en este punto y ya incluye la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género enmarcado dentro del artículo 4 del RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres , lo que supone que la retribución salarial establecida en el convenio para puestos de igual valor en los distintos Grupos Profesionales será la misma para mujeres y hombres, ya sea satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, independientemente del género al que pertenezcan las personas que los desempeñen. A tal fin, se atenderá a la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, a las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, a los factores estrictamente relacionados con su desempeño y a las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Se analiza si el convenio incluye Ley 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, si incluye alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género dentro del capítulo o artículo de licencias y permisos. Si enumera brevemente o por completo, alguno o todos de los derechos recogidos en esta ley o si da un paso más y recoge mejoras de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género legalmente reconocidos.

- Acoso sexual y/o por razón de sexo. En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. Si incluye solo el acoso sexual (lo más habitual), si incluye también el acoso por razón de sexo o si ya incluye ambos tipos de acoso junto a la definición y conductas de estos tipos de acoso.

El segundo punto incluye el modo en el que introduce el convenio el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/ por razón de sexo, si simplemente mandata la elaboración del protocolo sin establecer pautas, si incluye un Protocolo poco desarrollado y estructurado, con medidas preventivas, plazos y garantías de actuación o si el convenio ya incluye un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/ por razón de sexo con una estructura completa y desarrollada. Por último, se analiza cómo se configura el órgano o comisión instructora en los Protocolos más desarrollados, es decir, si la investigación es paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

En el último punto analizamos el convenio incluye en alguna medida la Igualdad para el colectivo LGTBI a través de los siguientes aspectos:

Medidas de igualdad para el colectivo LGTBI. El artículo 15.1 de la LO 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 establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de 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 contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, se analiza si el convenio incluye el principio de igualdad y diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual de manera genérica o como una de las funciones de la comisión de igualdad. O si el convenio es más innovador en este sentido y ya incluye medidas para el colectivo LGTBI con un artículo específico con medidas dirigidas a respetar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI que garanticen sus derechos y protección frente a la discriminación en las empresas.

Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analiza si el protocolo de acoso incluido en el convenio incluye el acoso discriminatorio por orientación e identidad sexual. O si el convenio ya incluye una prevención específica para el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el que tipifica conductas e incluye medidas preventivas de este tipo de acoso como la formación y sensibilización de la plantilla.





## I. CARACTERIZACIÓN DEL SECTOR

### 1.1. El sector agrario en España y en Europa

España tiene una superficie total de 50,6 millones de hectáreas, de las cuales 23,2 millones se destinan al uso agrario, según el censo de 2020. El resto de la superficie se distribuye en terrenos arbolados y otros usos no agrarios. La mayoría de las explotaciones agrarias (23,8%) son pequeñas, con entre 2 y 5 hectáreas. En general, el 79,8% de las explotaciones cuentan con menos de 20 hectáreas, mientras que solo el 5,4% tienen más de 100 hectáreas, aunque estas últimas representan más del 54% de la superficie agraria utilizada (SAU).

Por Comunidades autónomas, Andalucía es la que tiene un mayor número de Explotaciones, con aproximadamente 350.000, el 21% del total nacional. La siguiente en importancia es Galicia, con aproximadamente 240.000 explotaciones (15% del total nacional%), y la Comunidad Valenciana, con 216.000, y el 13%. Sin embargo, Castilla y León tiene la mayor 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 de hectáreas (17,41%).

A nivel europeo, España es la segunda economía con mayor peso en la SAU comunitaria (15,4%), detrás de Francia y por delante de Alemania, liderando en la superficie destinada a los cítricos (60,3%), olivas (54,8%), frutas (34,9%), uvas (28,9%) y vegetales frescos (16,9%), según datos del “*Observatorio sobre el sector agroalimentario español en el contexto europeo de 2023*” elaborado por CAJAMAR.

En cuanto al tamaño medio de las explotaciones en Europa, la República Checa tiene las explotaciones más grandes, con un promedio de 130,24 hectáreas, seguida de Dinamarca con 74,59 hectáreas y Eslovaquia con 73,6 hectáreas. España ocupa el puesto 14 con una media de 24 hectáreas por explotación.

La mayoría de las explotaciones en España están en manos de personas físicas, representando más del 94% del total. Las explotaciones gestionadas por personas físicas se concentran principalmente en el rango de 2 a 5 hectáreas. En contraste,

las sociedades mercantiles y otras entidades tienden a gestionar explotaciones de más de 100 hectáreas.

La producción del Sector Agrario, medida en términos de VAB, representa como media el 2,9% del total del VAB nacional. El sector de la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca es, dentro de los grandes sectores de la economía, el que menos contribuye al VAB de España.

En cuanto a la distribución del VAB agrario por comunidades autónomas, Andalucía es la que más aporta, con un porcentaje en torno al 31% del total como promedio.

Al comparar la superficie agraria utilizada (SAU) y el número de explotaciones con la aportación al VAB de cada comunidad autónoma, se observa que Canarias es la más productiva en términos de VAB por hectárea, seguida de Galicia y la Región de Murcia. Por el contrario, Madrid es la comunidad con menor VAB por hectárea. En cuanto al VAB por explotación, Cataluña lidera este indicador, seguida de Aragón y la Región de Murcia, mientras que Asturias presenta el menor valor.

A nivel europeo, el sector agrario en la UE-27 representa menos del 2% del VAB total, manteniéndose consistentemente por debajo de este nivel en los últimos diez años. España se sitúa en porcentajes claramente superiores a la media, con una contribución de cerca del 2,6% al VAB nacional, según datos de 2023.

## 1.2 Empleo

Si atendemos a los datos suministrados por la Seguridad Social, podemos ver que el número de personas trabajadoras afiliadas a los diferentes sistemas de la Seguridad Social dentro del Sector Agrario ascendía a 31.12.2023, a casi un millón, más concretamente 991.442 personas trabajadoras afiliadas a 31.12.2023, distribuidas en 109.248 empresas.

De esta cifra de afiliados a la Seguridad Social entendemos que, para calcular el número de personas trabajadoras del sector habría que descontar los afiliados al régimen especial de autónomos, por tratarse en la mayoría de los casos, de

empresarios o trabajadores 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 solo Régimen General y Especial Agrario) ascendería a 739.376, que supondrían el 4,4% del total nacional de afiliados a dichos regímenes.

Esta cifra de afiliación se distribuyen por CCAA y provincias del modo siguiente:

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

**Por CCAA**

CCAA	EMPRESAS	Afiliados (General+Agrario)	% AFILIADOS S/TOTAL
ANDALUCÍA	53.711	406.071	54,9%
ARAGÓN	3.964	16.596	2,2%
ASTURIAS	500	1.343	0,2%
BALEARES	900	2.903	0,4%
CANARIAS	2.392	14.652	2,0%
CANTABRIA	307	791	0,1%
CASTILLA LA MANCHA	10.943	38.605	5,2%
CASTILLA LEÓN	5.630	18.754	2,5%
CATALUÑA	6.805	29.651	4,0%
COM. MADRID	1.043	3.728	0,5%
EXTREMADURA	6.942	49.704	6,7%
GALICIA	3.054	9.333	1,3%
LA RIOJA	965	4.072	0,6%
MURCIA	4.437	79.411	10,7%
NAVARRA	1.178	6.448	0,9%
PAÍS VALENCIA	5.759	54.904	7,4%
PAÍS VASCO	715	2.397	0,3%
CEUTA	1	6	0,0%
MELILLA	2	7	0,0%
<b>TOTAL</b>	<b>109.248</b>	<b>739.376</b>	

*Fuente: Elaboración propia con datos de la TGSS*

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

**Por Provincia**

PROVINCIA	CCAA	EMPRESAS	Afiliados (General+Agrario )	% AFILIADOS S/TOTAL
ALMERÍA	ANDALUCÍA	12.082	59.936	8,1%
CÁDIZ	ANDALUCÍA	2.095	23.356	3,2%
CÓRDOBA	ANDALUCÍA	8.030	56.724	7,7%
GRANADA	ANDALUCÍA	5.728	43.330	5,9%
HUELVA	ANDALUCÍA	2.429	49.770	6,7%
JAÉN	ANDALUCÍA	14.413	70.774	9,6%
MÁLAGA	ANDALUCÍA	3.131	26.794	3,6%
SEVILLA	ANDALUCÍA	5.803	75.387	10,2%
HUESCA	ARAGÓN	1.556	6.476	0,9%
TERUEL	ARAGÓN	625	1.804	0,2%
ZARAGOZA	ARAGÓN	1.783	8.316	1,1%
ASTURIAS	ASTURIAS	500	1.343	0,2%
ILLES BALEARS	BALEARES	900	2.903	0,4%
LAS PALMAS	CANARIAS	943	6.367	0,9%
SANTA CRUZ TENERIFE	CANARIAS	1.449	8.285	1,1%
CANTABRIA	CANTABRIA	307	791	0,1%
ALBACETE	CASTILLA LA MANCHA	2.136	10.538	1,4%
CIUDAD REAL	CASTILLA LA MANCHA	3.873	11.883	1,6%
CUENCA	CASTILLA LA MANCHA	1.643	5.830	0,8%
GUADALAJARA	CASTILLA LA MANCHA	359	1.160	0,2%
TOLEDO	CASTILLA LA MANCHA	2.932	9.194	1,2%
ÁVILA	CASTILLA LEÓN	503	1.490	0,2%
BURGOS	CASTILLA LEÓN	550	1.809	0,2%
LEÓN	CASTILLA LEÓN	532	1.481	0,2%
PALENCIA	CASTILLA LEÓN	391	1.233	0,2%
SALAMANCA	CASTILLA LEÓN	1.045	2.344	0,3%
SEGOVIA	CASTILLA LEÓN	596	2.775	0,4%
SORIA	CASTILLA LEÓN	244	1.066	0,1%
VALLADOLID	CASTILLA LEÓN	1.117	4.840	0,7%
ZAMORA	CASTILLA LEÓN	652	1.716	0,2%
BARCELONA	CATALUÑA	1.658	6.895	0,9%
GIRONA	CATALUÑA	946	4.093	0,6%
LLEIDA	CATALUÑA	2.624	10.615	1,4%
TARRAGONA	CATALUÑA	1.577	8.048	1,1%
MADRID	COM. MADRID	1.043	3.728	0,5%
BADAJOS	EXTREMADURA	4.714	34.050	4,6%
CÁCERES	EXTREMADURA	2.228	15.654	2,1%
A CORUÑA	GALICIA	1.096	2.996	0,4%
LUGO	GALICIA	1.009	2.614	0,4%
OURENSE	GALICIA	371	1.481	0,2%
PONTEVEDRA	GALICIA	578	2.242	0,3%
LA RIOJA	LA RIOJA	965	4.072	0,6%

MURCIA	MURCIA	4.437	79.411	10,7%
NAVARRA	NAVARRA	1.178	6.448	0,9%
ALACANT - ALICANTE	PAÍS VALENCIA	1.929	16.017	2,2%
CASTELLO	PAÍS VALENCIA	957	10.554	1,4%
VALENCIA	PAÍS VALENCIA	2.873	28.333	3,8%
ARABA/ÁLAVA	PAÍS VASCO	296	875	0,1%
GIPUZKOA	PAÍS VASCO	224	702	0,1%
BIZKAIA	PAÍS VASCO	195	820	0,1%
CEUTA	CEUTA	1	6	0,0%
MELILLA	MELILLA	2	7	0,0%
<b>TOTAL NACIONAL</b>	<b>TOTAL</b>	<b>109.248</b>	<b>739.376</b>	

*Fuente: Elaboración propia con datos de la TGSS*

El mayor peso en cuanto a afiliados a la Seguridad Social lo ocupa, en lugar destacado, Andalucía, que aporta más de la mitad, casi el 55% de la afiliación, con 406.071 personas trabajadoras en el sector, seguida de Murcia, con un 10,7% de las personas afiliadas a 31.12.2023 (79.411 personas), País Valenciano (7,4% del total y 54.904 personas afiliadas). Otra Comunidad con un número significativo de personas afiliadas es Extremadura, con 49.704 personas afiliadas, representando el 6,7% del total.

Por provincias, las que mayor número de personas afiliadas registran son Murcia (79.411 y 10,7% del total) Sevilla (10,2% y 75.387 personas afiliadas) y Jaén (70.774 y 9,6% del total)

Si tenemos en cuenta el número de personas ocupadas del sector, vemos que el número de ocupados en el sector agrario en España (en torno a 771.000 en 2023) supuso en el último año alrededor del 3,8% del empleo total en España, un porcentaje similar al promedio comunitario y un punto porcentual superior a la media de la Zona Euro. El VAB por ocupado en el sector agrario español ascendió en 2022 a 44.650 euros en 2023), siendo superior al del promedio comunitario.

El porcentaje de mujeres en el empleo del sector está en torno al 23%, lo que da muestra de la menor presencia femenina en el sector en comparación con el conjunto de los sectores de la economía (alrededor del 46% del total de ocupados).

Otro aspecto a mencionar es la elevada presencia en el sector agrario de personas trabajadoras de 55 y más años, en torno al 20%, en línea con el conjunto de la economía, habiendo disminuido este porcentaje en el último año en el sector agrario.

Destacar también la notable presencia de población extranjera en el sector agrario español, ya que casi un tercio de los trabajadores afiliados al Sistema Especial Agrario (en régimen general) son extranjeros, mientras que en el conjunto de los afiliados estos representan en torno al 12%.

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 (686.000 afiliados a la Seguridad Social como media de 2023, 21.566 menos, que en 2022) a la vez que gana producción.

### 1.3. Producción

La producción de la rama agraria -que engloba la producción vegetal y la producción animal, hay que destacar, que, según datos de la estimación de Renta agraria que publica periódicamente el MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN, esta registró en 2023 un valor récord de 65.081 millones de euros, un 3,3 % más que en 2022. El aumento del valor de la producción y de la renta agraria se fundamentó principalmente en la subida de los precios y en el descenso de los costes tras los máximos registrados en 2022.

Este aumento global, sin embargo, admite numerosas matizaciones, ya que refleja un comportamiento muy diferencial que responde a la gran variedad de producciones españolas, entre las que se constatan este año las que han sido más golpeadas por la sequía. En términos generales, el factor precio y la reducción de los insumos compensó los descensos de volúmenes, que fueron muy acusados en algunos sectores como los cereales.

Así, la producción vegetal descendió un 3,4 % en valor respecto a 2022, hasta los 35.741 millones de euros, debido a la disminución de las cantidades producidas (-11,7 %), en un año marcado por una primavera inusualmente seca y cálida en todo el país. El recorte de volúmenes no se vio compensado por el aumento de los precios percibidos por los agricultores (9,4 %).

Los cereales descendieron un 50% en valor, como consecuencia de la sequía, que provocó una reducción del 35% en la cosecha, a lo que hubo que añadir la disminución de los precios, que en 2022 fueron extraordinariamente altos.

En cuanto al Aceite de Oliva, en el que España es líder mundial en cuanto a superficie y producción, acusó un notable descenso de un -29,4 % en valor en la campaña 2022-2023, debido a su escasa cosecha (-58,6 %), que sí se vio compensada en gran medida con un significativo incremento de precios

También se ha reducido el valor de la producción de vino y mosto (-20 %), fundamentalmente por la corta vendimia registrada.

En cuanto a las frutas y hortalizas, de las que España es primer productor europeo, hay que reseñar su comportamiento positivo, sobre todo en las frutas, cuyo valor ha subido un 16,9 %, y hortalizas, que crecen un 8,8 %.

Respecto a la producción animal esta alcanzó en 2023 su valor récord de 27.685 millones de euros debido exclusivamente a un aumento de sus precios (+16,3 %), ya que la cantidad producida desciende respecto al año anterior (-2,5 %), destacando el porcino (+16,3 %) y las aves (+6 %), así como la leche (+21,1 %) y los huevos (32,2 %).

#### 1.4. Comercio Exterior

El comercio exterior es un aspecto clave para evaluar la importancia del sector agrario en la economía española. En los últimos años, este sector ha mantenido un papel destacado tanto en las exportaciones como en las importaciones del país, lo que refleja su relevancia en los mercados internacionales y su influencia en la balanza comercial de España.

En términos de exportaciones, los productos agrarios han ganado peso dentro de la economía nacional. España exporta una gran variedad de productos agrícolas, destacando especialmente frutas, hortalizas, aceite de oliva y vino, que tienen una alta demanda en mercados internacionales como la Unión Europea, Estados Unidos y Asia. Estos productos han ayudado a consolidar a España como uno de los principales exportadores de alimentos a nivel mundial.

Por otro lado, en el ámbito de las importaciones, España también importa un número significativo de productos agrarios, principalmente cereales, productos agrícolas transformados y otros insumos necesarios para la industria alimentaria. La dependencia de estos productos importados refleja la necesidad de complementar la producción interna para satisfacer la demanda del mercado doméstico y la industria alimentaria.

La balanza comercial agraria, que mide la diferencia entre las exportaciones e importaciones, ha mostrado una tendencia positiva en los últimos años. Esto indica que las exportaciones del sector han superado a las importaciones, lo que contribuye de manera significativa al superávit comercial de España. A pesar de esto, sigue existiendo una dependencia de ciertos productos extranjeros, como los cereales, que son fundamentales para la industria alimentaria y ganadera.

El análisis de los principales socios comerciales de España en el sector agrario muestra que la Unión Europea sigue siendo el destino principal de las exportaciones agrarias españolas, con países como Alemania, Francia y el Reino Unido entre los principales compradores. A nivel global, mercados como Estados Unidos y China también se han convertido en destinos relevantes para los productos españoles, gracias a la creciente demanda de productos de calidad y sostenibles.

En resumen, el sector agrario español juega un papel crucial en el comercio exterior del país. La fuerte presencia de productos agrarios en las exportaciones ha permitido a España mantener una balanza comercial favorable, aunque también persiste la necesidad de importar ciertos productos clave para complementar la oferta interna. La tendencia hacia una mayor internacionalización y diversificación de mercados sugiere que el sector seguirá siendo un pilar importante para la economía española en los próximos años.

Según los datos del Avance anual de Comercio Exterior de 2023, publicados por el MAPA, las exportaciones agroalimentarias y pesqueras alcanzaron en 2023 una cifra récord de 70.431 millones de euros. Esta cifra supuso un incremento de un 3 % respecto al provisional de 2022 y supera por primera vez la barrera de los 70.000 millones.

El saldo agroalimentario y pesquero se recuperó tras el descenso sufrido en 2022, aumentó un 10 % hasta los 15.472 millones de euros. Estas cifras demuestran que España posee un sector agroalimentario y pesquero dinámico, que actúa como motor de desarrollo de la economía nacional, y sitúa al país como potencia agroalimentaria

Este incremento del 3% respecto a 2022 fue impulsado por sectores como las carnes, frutas y hortalizas. Las exportaciones de carnes generaron 10.299 millones de euros, seguidas por las frutas con 9.977 millones de euros y las hortalizas con 8.864 millones de euros. El grupo de hortalizas y legumbres presentó un aumento de las exportaciones respecto a 2022 del 9,9 %. Aunque el volumen exportado descendió ligeramente, el valor de las exportaciones aumentó debido a una mayor calidad de los productos exportados

En lo referente a los destinos de las exportaciones agroalimentarias y pesqueras en 2023, el 67,4 % se dirigió a la Unión Europea, con un aumento de un 8,2 % con respecto a 2022.



## 2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR AGRARIO:

Al analizar los Convenios correspondientes a lo que comúnmente conocemos como “Sector Agrario” entendemos por tales los encuadrados dentro del Grupo A de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) - que incluye agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, aunque como norma general las actividades de Silvicultura y Explotación Forestal (CNAE 02) y Pesca y acuicultura (CNAE 03) no se hallan incluidas en los ámbitos de aplicación de los Convenios del Sector.

En este sector existe una prolija negociación en las diversas áreas del trabajo agropecuario que abarca el ámbito de empresa, de escasa relevancia y cuyo análisis no es el objeto de este informe, y principalmente el sectorial, desarrollado a nivel de Comunidad Autónoma y, en mayor medida, Provincial, sin que exista Convenio de ámbito nacional.

Esta negociación colectiva sectorial abarca todo el territorio nacional, con la excepción de Asturias y Galicia y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Habría que citar también la excepción que constituye la Comunidad Autónoma del País Vasco, donde el único territorio con cobertura de Convenio sectorial sería Álava, que registra un Convenio de carácter extraestatutario y que afectaba solo a los trabajadores temporeros de la provincia de Álava, con vigencia hasta 2015 y sin actualización desde entonces.

A nivel autonómico existen Convenios en Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Extremadura, Madrid, Murcia y Navarra, si bien en algunos casos existen dudas respecto a la vigencia de algunos de ellos.

En las autonomías que no cuentan con un convenio propio, esta carencia se compensa con convenios en cada una de sus provincias, con las únicas excepciones de las cuatro provincias gallegas (A Coruña, Lugo, Orense y Pontevedra), Asturias y País Vasco, donde existe, como hemos citado, un Convenio sin negociar desde 2015 que afecta a los trabajadores temporeros de la provincia de Álava, careciendo Vizcaya y Guipúzcoa de regulación convencional.

Existen Convenios provinciales en las provincias de Álava (con la salvedad antes mencionada), Albacete, Alicante, Almería, Ávila, Burgos, Cádiz, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Granada, Guadalajara, Huelva, Huesca, Jaén, León, Málaga, Palencia, Salamanca, Segovia, Sevilla, Soria, Teruel, Toledo, Valencia, Valladolid, Zamora y Zaragoza.

Hay que denotar también, no obstante, que en un número elevado de provincias los respectivos Convenios sectoriales no se encuentran en vigor, en muchos casos por hallarse bloqueada la negociación o por ausencia de patronal.

En lo que se refiere a Convenios de empresa, cuyo análisis y contenido no es objeto de este informe, reseñar que este ámbito de regulación convencional es poca relevancia en el sector, siendo muy bajo el número de personas trabajadoras que se hallan afectadas por convenios de empresa (3,41% del total de personas afectadas por Convenios, según la Estadística Anual de Convenios Colectivos de trabajo publicada por el MITES, con datos de 2023).

Este dato lo consideramos importante, ya que a la hora de valorar los posibles “vacíos de cobertura” encontrados, la casi nula cobertura de los Convenios de empresa permite identificar estos hipotéticos vacíos con mucha mayor precisión. Es muy importante por último señalar la ausencia de regulación a nivel estatal, en una situación de vacío que se prolonga desde hace más de 40 años, desde que en 1980 se iniciara el proceso de sustitución de las antiguas ordenanzas laborales por Convenios Colectivos, proceso que debió concluir antes 1996.

En el caso concreto del sector agrario, ante el fracaso de las negociaciones se dictó con fecha 6 de octubre de 2000 un laudo arbitral que tiene el carácter de norma aplicable como subsidiaria o supletoria en el sector en defecto de Convenio.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2000-21537](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2000-21537)

El ámbito de aplicación del mismo aparece regulado en el artículo 2 de dicho laudo, que reproducimos a continuación:

*Artículo 2. Ámbito funcional y personal.*

*1. El presente Laudo se aplicará a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a sus trabajadores. Asimismo, se regirán por las disposiciones del presente Laudo las industrias complementarias de las actividades agrarias y sus trabajadores, tales como las de elaboración de vino, aceite o queso, así como las de primera transformación de los frutos o productos agrarios con productos de la cosecha o ganadería propia, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa.*

*2. Se registrarán por las disposiciones del presente Laudo todas las empresas agrarias y sus trabajadores cuyo centro o centros de trabajo estén situados en provincias sin Convenio Colectivo de aplicación a las mismas.*

Tras la promulgación de Laudo, los intentos de retomar la negociación resultaron infructuosos, forzándose una nueva resolución arbitral en 2015 con objeto de clarificar la legitimación para negociar por la parte empresarial, determinando dicho laudo que la representación patronal debe ser ostentada por CEOE-CEPYME. En enero de 2016 finalmente se constituyó la comisión negociadora con CEOE-CEPYME como parte empresarial y UGT y CCOO por la parte social. No obstante, las reuniones se suspendieron en 2018, reflejando el fracaso en consolidar un convenio estatal.

La persistente fragmentación del sector y la falta de representatividad de las asociaciones empresariales dificultan aún más la posibilidad de lograr un convenio estatal unificado, dejando la negociación colectiva en una situación incierta y fragmentada.

Otros factores que influyen en la dificultad de lograr el consenso que permita firmar un convenio Estatal del campo son las diferencias en la estructura de la propiedad agraria y la complejidad de los intereses de las patronales.

La situación actual de la negociación del Convenio Estatal, cuya negociación se retomó a finales de 2022, ha registrado escasos avances, limitándose a alcanzar un acuerdo estatal sobre el protocolo a aplicar en casos de olas de calor.

Recapitulando, el sector Agrario, según la información de que disponemos, que proviene del REGCON y de la suministrada por los Responsables del Sector Agroalimentario de las diferentes Federaciones de FICA-UGT recoge un total de 60 Convenios, que afectarían, según los datos de la Hoja estadística reflejada en el REGCON, a 759.282 personas trabajadoras, tomando esta cifra con toda la cautela posible, habida cuenta de la poca fiabilidad que nos ofrece la fuente de la que proviene, y considerando además que en los Convenios antiguos que llevan años sin negociarse la casilla de personas trabajadoras afectadas aparece sin rellenar, lo que puede desvirtuar en alguna medida las conclusiones en lo referido al número de trabajadores afectados.

Es por ello que cuando hagamos referencia a los trabajadores afectados por los convenios debemos tener en cuenta además la referencia a las personas trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social del sector, dato que nos parece mucho más fiable, si tenemos en cuenta además la escasa relevancia de los Convenios de empresa. Este dato cobra mayor importancia si se tiene en cuenta las importantes diferencias que existen entre una y otra fuente de datos.

Si atendemos a los datos de la TGSS, el número de personas trabajadoras potencialmente afectadas por los convenios de ámbito sectorial del sector agrario es de 739.363. Estimamos esta cifra habida cuenta de la escasa presencia en el sector de Convenios de empresa.

La relación de Convenios de ámbito sectorial del sector agrario es la que aparece a continuación, según ámbito territorial, vigencia, estado de la negociación y personas trabajadoras afectadas. Hay que hacer nuevamente la mención de que el número de personas afectadas es el que figura en la hoja estadística, que puede diferir bastante con el número real de afectados.

El desglose por provincias y CCAA es el que aparece en el siguiente cuadro



**Convenios Colectivos Sectoriales Sector Agrario. Total convenios**

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>ESTADO</b>	<b>N.º DE TRABAJ</b>
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	ALMERÍA	01/09/2018 - 31/12/2024	EN VIGOR	19.000
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA	ALMERÍA	2012-2015	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	40.000
CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ	CÁDIZ	2019-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	35.000
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2021-2023	EN VIGOR	70.000
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO	GRANADA	2023-2025	EN VIGOR	4.500
CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA	GRANADA	2020-2025	EN VIGOR	515
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRA TEMPRANA DE GRANADA	GRANADA	2020-2023	EN VIGOR	4.000
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 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
CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	2019-2020 (aceituna, hasta 2021)	EN VIGOR	31.000
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	2022-2025	EN VIGOR	123.000

<b>CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA</b>	<b>SEVILLA</b>	<b>2020-2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	3.620
<b>CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA</b>	<b>HUESCA</b>	<b>2018-2021</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	9.100
<b>CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL</b>	<b>TERUEL</b>	1998 (hasta 2015, se actualizan tablas salariales)	<b>SIN ACTUALIZAR</b>	-
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA</b>	<b>ZARAGOZA</b>	<b>2019-2025</b>	<b>EN VIGOR</b>	5.000
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO DE LAS ISLAS BALEARES</b>	<b>BALEARES</b>	<b>2002-2004</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	0
<b>CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS</b>	<b>CANARIAS</b>	<b>2016-2018</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	9.000
<b>CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPAQUETADO DE TOMATES DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS</b>	<b>LAS PALMAS</b>	<b>2018-2019</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	500
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS</b>	<b>LAS PALMAS</b>	<b>2010-2011</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	0
<b>CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CULTIVO DEL TOMATE DE LAS PALMAS</b>	<b>LAS PALMAS</b>	<b>2011</b>	<b>SIN ACTUALIZAR</b>	0
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL EMPAQUETADO DE PLÁTANOS, ISLA DE LA PALMA (SANTA CRUZ DE TENERIFE)</b>	<b>TENERIFE</b>	<b>2019-2021</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	1.500
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA</b>	<b>CANTABRIA</b>	<b>2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	800
<b>CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE</b>	<b>ALBACETE</b>	<b>2020-2022</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	10.000
<b>CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL</b>	<b>CIUDAD REAL</b>	<b>2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	10.000

<b>CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA</b>	<b>CUENCA</b>	<b>2022-2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>10.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA</b>	<b>GUADALAJARA</b>	<b>2021-2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>500</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO</b>	<b>TOLEDO</b>	<b>2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>2.098</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA</b>	<b>ÁVILA</b>	<b>2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>1.900</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS</b>	<b>BURGOS</b>	<b>2015-2019</b>	<b>SIN ACTUALIZAR</b>	<b>5.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN</b>	<b>LEÓN</b>	<b>2022-2025</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>1.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA</b>	<b>PALENCIA</b>	<b>2020-2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>110</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA</b>	<b>SALAMANCA</b>	<b>2015-2017</b>	<b>SIN ACTUALIZAR</b>	<b>2.034</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA</b>	<b>SEGOVIA</b>	<b>2016-2018</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	<b>1.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA</b>	<b>SORIA</b>	<b>2023-2025</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>620</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID</b>	<b>VALLADOLID</b>	<b>2019-2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>2.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA</b>	<b>ZAMORA</b>	<b>2021-2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>452</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA</b>	<b>CATALUÑA</b>	<b>2019-2020</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	<b>25.000</b>

CONVENIO COLECTIVO PARA ALMACENAJE, CONSERVAS, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE GERONA	GIRONA	2020-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	1.312
CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA	LÉRIDA	2020-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	4.429
CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024	EN VIGOR	1.756
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID	MADRID	2022-2026	EN VIGOR	1.723
CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE EFICACIA LIMITADA SECTORIAL PARA EL SECTOR DE TEMPORERISMO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE ÁLAVA	ÁLAVA	2015	SIN ACTUALIZAR	600
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL CAMPO	EXTREMADURA	2022-2024	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	65.000
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	LA RIOJA	2010-2013	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	0
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	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	1.103
CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2021-2025	EN VIGOR	750
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	MURCIA	2021-2023	EN VIGOR	3.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2020-2024	EN VIGOR	1.000
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	10.2021-12.2023	EN VIGOR	15.000

<b>CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA</b>	<b>MURCIA</b>	<b>2012-2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>5.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA</b>	<b>MURCIA</b>	<b>2016-2022</b>	<b>SIN ACTUALIZAR</b>	<b>5.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO DE LA REGIÓN DE MURCIA</b>	<b>MURCIA</b>	<b>2016-2018</b>	<b>SIN ACTUALIZAR</b>	<b>22.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA</b>	<b>NAVARRA</b>	<b>2023-2025</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>5.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE</b>	<b>ALICANTE</b>	<b>2021-2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>14.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN</b>	<b>CASTELLÓN</b>	<b>2015-2017</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	<b>3.260</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<b>PAÍS VALENCIANO</b>	<b>2020-2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>40.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA</b>	<b>PAÍS VALENCIANO</b>	<b>2023-2026</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>48.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRÍCOLAS DE VALENCIA</b>	<b>VALENCIA</b>	<b>2022-2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	<b>1.000</b>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA</b>	<b>VALENCIA</b>	<b>2016-2018</b>	<b>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</b>	<b>2.100</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON*



### 3. SITUACIÓN NEGOCIAL DE LOS DIFERENTES CONVENIOS DEL SECTOR AGRARIO. COBERTURA

De los 60 Convenios que regulan las relaciones laborales de las personas trabajadoras del sector, **34 tienen vigencia para 2023**, teniendo por tanto reguladas las materias de salario y jornada para dicho año, en tanto que 18 se encuentran en diferentes fases de negociación y 8 se encuentran sin actualizar, es decir, vencidos y/o sin actualización para 2023 o no disponemos de datos sobre su situación.

**Cuadro resumen situación negocial de los Convenios sectoriales del sector agrario. Total**

<i>Situación</i>	<i>N.º Convenios</i>	<i>Trab. Afectados</i>
<i>EN VIGOR</i>	34	516.344
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	18	208.304
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	8	34634
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>60</b>	<b>759.282</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

Este apartado del Estudio pretende identificar, en la medida que sea posible, los hipotéticos vacíos de cobertura que puedan estarse produciendo en los diferentes territorios en los que existan Convenios sin actualizar.

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		
	nº conv.	trabaj.	nº conv.	trabaj.	nº conv.	trabaj.	nº conv.	trabaj. (según hoja estadística)	Trabaj. s/TGSS
ANDALUCÍA	10	345.635	2	75.000	1	--	<b>13</b>	<b>420.635</b>	<b>406.071</b>
ARAGÓN	1	5.000	1	9.100	1	--	<b>3</b>	<b>14.100</b>	<b>16.596</b>
ASTURIAS	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.343</b>
BALEARES	0	0	1	--	0	0	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2.903</b>
CANARIAS	0	0	4	11.000	1	--	<b>5</b>	<b>11.000</b>	<b>14.652</b>
CANTABRIA	1	800	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>800</b>	<b>791</b>
CASTILLA LA MANCHA	4	22.598	1	10.000	0	0	<b>5</b>	<b>32.598</b>	<b>38.605</b>
CASTILLA LEÓN	6	6.082	1	1.000	2	7.034	<b>9</b>	<b>14.116</b>	<b>18.754</b>
CATALUÑA	1	1.756	3	30.741	0	0	<b>4</b>	<b>32.497</b>	<b>29.651</b>
COM. MADRID	1	1.723	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>1.723</b>	<b>3.728</b>
EUSKADI	0	0	0	0	1	600	<b>1</b>	<b>600</b>	<b>49.704</b>
EXTREMADURA	0	0	1	65.000	0	0	<b>1</b>	<b>65.000</b>	<b>9.333</b>
GALICIA	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4.072</b>
LA RIOJA	0	0	2	1.103	0	0	<b>2</b>	<b>1.103</b>	<b>79.411</b>
MURCIA	5	24.750	0	0	2	27.000	<b>7</b>	<b>51.750</b>	<b>6.448</b>
NAVARRA	1	5.000	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>5.000</b>	<b>54.904</b>
PAÍS VALENCIA	4	103.000	2	5.360	0	0	<b>6</b>	<b>108.360</b>	<b>2.397</b>
CEUTA	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
MELILLA	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>TOTALES</b>	<b>34</b>	<b>516.344</b>	<b>18</b>	<b>208.304</b>	<b>8</b>	<b>34.634</b>	<b>60</b>	<b>759.282</b>	<b>739.363</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los 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, para mejor conocer la situación que atraviesa la negociación en cada una de las CCAA.

## Andalucía

La Comunidad Autónoma de Andalucía registra un total de 13 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas, estadísticas, a 420.635 personas trabajadoras, y cuya situación se resume en el cuadro siguiente:

### Convenios Sector Agrario Andalucía y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Trab. Afectados</i>
<i>EN VIGOR</i>	10	345.635
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	2	75.000
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	1	0
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>13</b>	<b>420.635</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los 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>	<b>TOTAL</b>
ALMERÍA	1	1	0	<b>2</b>
CÁDIZ	0	1	0	<b>1</b>
CÓRDOBA	1	0	0	<b>1</b>
GRANADA	3	0	0	<b>3</b>
HUELVA	1	0	0	<b>1</b>
JAÉN	1	0	1	<b>2</b>
MÁLAGA	1	0	0	<b>1</b>
SEVILLA	2	0	0	<b>2</b>
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>13</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

## Convenios en vigor

De los 13 convenios negociados en la Comunidad Autónoma, 10 se hallan en vigor y con la jornada y salarios negociados para 2023. Afectan, según la hoja estadística, a 345.635 personas trabajadoras.

Son los siguientes:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	ALMERÍA	01/09/2018 - 31/12/2024	EN VIGOR	19.000
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	2021-2023	EN VIGOR	70.000
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO	GRANADA	2023-2025	EN VIGOR	4.500
CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA	GRANADA	2020-2025	EN VIGOR	515
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRA TEMPRANA DE GRANADA	GRANADA	2020-2023	EN VIGOR	4.000
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	2019-2025	EN VIGOR	31.000
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	2022-2025	EN VIGOR	123.000
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	3.620

## Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación

Respecto a los Convenios que están actualmente en situación de negociación, nos encontramos 2 convenios:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA	ALMERÍA	2012-2015	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	40.000
CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE CÁDIZ	CÁDIZ	2019-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	35.000

En lo que se refiere al **Convenio del campo de Almería**, según la información de que disponemos, se encuentra en proceso de negociación. Dicho Convenio venció en 2015 y fue prorrogándose año a año hasta 2017, año en el que se registró la correspondiente denuncia. Hasta la fecha, según la información de que disponemos a la fecha de cierre de este estudio, no se ha llegado a acuerdo. Hay que destacar la importancia de este Convenio que afecta, según la hoja estadística, a 40.000 personas trabajadoras.

No es posible valorar con mayor exactitud la cobertura exacta del Convenio, pero tenemos la referencia de que el sector agrario, según los datos de la TGSS, a 31.12.2023 el número de afiliados a la SS del sector Agrario (incluidos Trabajadores del régimen General y Trabajadores afiliados al Sistema Espacial Agrario) en la provincia de Almería era de 59.936 personas, siendo imposible delimitar el número de los afectados por este Convenio. Existe además otro Convenio en la provincia de Almería, el CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA, éste sí en vigor, que afectaría al colectivo de personas de los centros de trabajo dedicados a la manipulación y envasado de frutas, hortalizas y flores. Este colectivo de personas trabajadoras se encontraría igualmente dentro del CNAE agricultura.

En cuanto al **Convenio del campo de Cádiz**, la situación entendemos que es diferente, ya que se trata de un Convenio en situación de ultraactividad, aunque no tenga regulado los salarios para 2023, y la jornada a aplicar sería la que estipulaba el convenio original.

## Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
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

El único Convenio de Andalucía que aparece sin actualizar es el que corresponde a la **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 trabajadores sujetos 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.

## Resumen

Respecto a la cobertura de Convenios colectivos sectoriales del sector agrario en Andalucía, el único vacío significativo aparece en relación con el **Convenio del Campo de Almería**, máxime teniendo en cuenta que dicho Convenio lleva sin publicar tablas desde 2015.

No es posible determinar con exactitud el número de trabajadores afectados por este vacío de cobertura, aunque tenemos la referencia de que en el sector agrario en Almería registraba a 31.12.2023 un total de 59.936 personas afiliadas, las cuales entendemos que estarían afectadas por este Convenio con la excepción de un número indeterminado, que se dedicaran a la actividad de MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES.

## 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>Trab. Afectados (según Hoja estadística)</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	5.000	8.316
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	1	9.100	6.476
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	1	0	1.804
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>3</b>	<b>14.100</b>	<b>16.596</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los 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>	<b>TOTAL</b>
HUESCA	0	1	0	<b>1</b>
ZARAGOZA	1	0	0	<b>1</b>
TERUEL	0	0	1	<b>1</b>
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

### Convenios en vigor

De los 3 convenios negociados en la Comunidad Autónoma, tan solo 1 se halla en vigor para 2023, con salarios y jornada negociados para dicho año. Se trata del CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA. Afecta, según los datos de la TGSS, a 8.316 personas trabajadoras (5.000 según la hoja estadística).

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	ZARAGOZA	2019-2025	EN VIGOR	5.000

### Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación

Respecto a los Convenios que están actualmente en situación de negociación, nos encontramos igualmente 1 convenio:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA	HUESCA	2018-2021	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	9.100

El Convenio Colectivo Agrícola de la Provincia de Huesca, según la información de que disponemos, se encontraría pendiente de publicación, tras haberse producido un acuerdo en el correspondiente Órgano de mediación, tras su vencimiento en 2021. La aplicación real de este Convenio, según los datos de la TGSS a 31.12.2023, se estima en 6.476 personas trabajadoras.

## Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
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 31.12.2023, el número de personas trabajadoras potencialmente afectadas por este convenio sería de **1.804 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.

### 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 31.12.2023 1.804 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.

En cuanto al caso de las personas trabajadoras afectadas por el CONVENIO AGRÍCOLA DE HUESCA, entendemos que no se encuentran en situación de desprotección, al menos con la información de que disponemos, ya que parece haberse llegado a un acuerdo en mediación, que será efectivo tan pronto se publique. No obstante, estos 6.476 trabajadores no tienen negociados sus Salarios para 2023.

## Asturias

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

### Resumen

Si nos atenemos a los datos de la TGSS, en dicha Comunidad Autónoma habría a 31.12.2023, un total de **1.343 personas trabajadoras** por cuenta ajena en el sector Agrario de Asturias, que se hallarían actualmente sin Convenio.

## Illes\_Baleares

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 Baleares y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Trab. Afectados (según Hoja estadística)</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	0	0	0
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	1	--	2.903
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	0
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2.903</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los 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 2.903.

## **Resumen**

Respecto a la cobertura de Convenios colectivos sectoriales del sector agrario en Illes Balears, existen dudas sobre la vigencia actual de dicho Convenio. El Convenio, sin actualizar desde 2006, afectaría a **2.903 personas trabajadoras** a 31.12.2023. No existe constancia de las condiciones laborales que se están aplicando a este colectivo de personas trabajadoras, pero el hecho de que no existan tablas desde 2006 nos induce a pensar que se puede estar produciendo también aquí, un vacío de cobertura que afectaría a las 2.903 personas trabajadoras del sector.

## Islas Canarias

La Comunidad Autónoma de Islas Canarias registra un total de 5 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 afectados. No obstante, como referencia tenemos que el número de afiliados a la SS era a 31.12.2033 de 6.367 en Las Palmas y de 8.285 en Santa Cruz de Tenerife, lo que hace un total de 14.652 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

Situación	Nº Convenios	Trab. Afectados (según Hoja estadística)	Trab. Afectados (según TGSS)
EN VIGOR	0	0	0
EN NEGOCIACION O PENDIENTE PUBLICACION	4	11.000	14.652
SIN ACTUALIZAR	1	0	
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>5</b>	<b>11.000</b>	<b>14.652</b>

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

### Convenios Sector Agrario Islas Canarias y personas afectadas. Distribución provincial

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

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

### Convenios en vigor

Ninguno de los 5 convenios negociados en la Comunidad Autónoma se halla en vigor para 2023, no teniendo ninguna persona trabajadora negociados sus incrementos salariales para dicho año.

### 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	Nº DE TRABAJADORES
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	EN NEGOCIACIÓN O 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 31.12.2023, existen 14.652 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 205 personas trabajadoras en Las Palmas y 1.364 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 afectados en la hoja estadística (205 personas trabajadoras según la TGSS a 31.12.2023) y el de Empaquetados de Plátanos de S.C. Tenerife, con vencimiento de 2021 y actualmente en proceso de negociación. Según la TGSS, la actividad tiene 1.364 personas trabajadoras en alta a 31.12.2023.

### Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
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 **14.652 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 (1.364 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 31.12.2023 (791 personas trabajadoras afiliadas).

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Trab. Afectados (según Hoja estadística)</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	800	791
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>800</b>	<b>791</b>

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>CCAA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJ.</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	CANTABRIA	CANTABRIA	2023	EN VIGOR	800

### Resumen:

La totalidad de las personas trabajadoras del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Cantabria se hallan cubiertas por el único Convenio Colectivo que existe en dicha Comunidad Autónoma, que tiene vigencia para el año 2023 y pacta el incremento salarial correspondiente para dicho año.

## 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 362.598 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>Trab. Afectados</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	4	22.598	28.067
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	1	10.000	10.538
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>5</b>	<b>32.598</b>	<b>38.605</b>

Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los 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>	<b>TOTAL</b>
CIUDAD REAL	1	0	0	<b>1</b>
CUENCA	1	0	0	<b>1</b>
GUADALAJARA	1	0	0	<b>1</b>
TOLEDO	1	0	0	<b>1</b>
ALBACETE	0	1	0	<b>1</b>
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

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

### Convenios en vigor

De los 5 convenios negociados en la Comunidad Autónoma, 4 se hallan en vigor, los correspondientes a las provincias de Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara y Toledo. Dichos Convenios tienen pactados los incrementos salariales y la jornada para 2023, que luego analizaremos en otros capítulos de este informe.

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	<b>2024</b>	<b>EN VIGOR</b>	10.000
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA	CUENCA	<b>2022-2023</b>	<b>EN VIGOR</b>	10.000

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	2021-2024	EN VIGOR	500
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO	TOLEDO	2023	EN VIGOR	2.098

### Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación

El Convenio Provincial del Campo de Albacete, que expiró en 2022, está en proceso de negociación, habiéndose llegado a un acuerdo sobre su contenido, no habiéndose publicado a la fecha de cierre de recogida de datos para este informe

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALBACETE	ALBACETE	2020-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	10.000

### Resumen:

En la Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha la cobertura de los Convenios sectoriales provinciales del sector agrario es plena, puesto que los convenios de cada una de las provincias se hallan en vigor o firmados y pendiente de publicación. Esta cobertura, según las hojas estadísticas de los respectivos convenios, alcanzaría a 32.598 personas trabajadoras, y a 38.605 según los datos de la TGSS a 31.12.2023.

### 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 14.116 personas trabajadoras (18.754 según los datos de la TGSS a 31.12.2023), 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>Trab. Afectados</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
EN VIGOR	6	6.082	11.826
EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	1	1.000	2.775
SIN ACTUALIZAR	2	7.034	4.153
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>9</b>	<b>14.116</b>	<b>18.754</b>

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

### Convenios Sector Agrario Castilla León y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	<b>TOTAL</b>
ÁVILA	1	0	0	<b>1</b>
LEÓN	1	0	0	<b>1</b>
PALENCIA	1	0	0	<b>1</b>
SORIA	1	0	0	<b>1</b>
VALLADOLID	1	0	0	<b>1</b>
ZAMORA	1	0	0	<b>1</b>
SEGOVIA	0	1	0	<b>1</b>
BURGOS	0	0	1	<b>1</b>
SALAMANCA	0	0	1	<b>1</b>
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

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

### Convenios en vigor

De los 9 convenios negociados en Castilla León, 6 se hallan en vigor y con la jornada e incrementos salariales negociados para 2023. Afectan, según la hoja estadística, a 6.082 personas trabajadoras, muchas más según los datos de la TGSS (11.826 personas).

Son los siguientes:

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	ÁVILA	2023	EN VIGOR	1.900
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN	LEÓN	2022-2025	EN VIGOR	1.000
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA	PALENCIA	2020-2024	EN VIGOR	110
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA	SORIA	2023-2025	EN VIGOR	620
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID	VALLADOLID	2019-2023	EN VIGOR	2.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	ZAMORA	2021-2023	EN VIGOR	452

### **Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación**

Según los datos de que disponemos, tan solo 1 convenio se encuentra en negociación, el correspondiente a la provincia de Segovia, vencido en 2018, con una afectación, según la hoja estadística, de 1.000 personas trabajadoras (2.775 según los datos de la TGSS). El Texto del Convenio está acordado y pendiente de publicación

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA	SEGOVIA	2016-2018	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	1.000

## Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS	BURGOS	2015-2019	SIN ACTUALIZAR	5.000
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA	SALAMANCA	2015-2017	SIN ACTUALIZAR	2.034

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 afectación real del Convenio, según los datos de la TGSS a 31.12.2023 es de **1.809 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 2.034 personas trabajadoras, (2.344 según los datos de la TGSS a 31.12.2023)

## Resumen

Respecto a la cobertura de Convenios colectivos sectoriales del sector agrario en Castilla León, queremos destacar el vacío de cobertura que se produce en las provincias de **Burgos**, con **1.809 personas trabajadoras** y **Salamanca**, con **2.344**. Dichas personas trabajadoras, aunque se ven afectadas por el contenido normativo del Convenio, no tienen sus salarios actualizados, en el primer caso desde 2019 y en el segundo desde 2017.

## Cataluña

La Comunidad Autónoma de Cataluña registra un total de 4 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas estadísticas, a 32.497 personas trabajadoras, aunque la población afiliada a la TGSS en el sector agrario en Cataluña asciende realmente a 29.651 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>Trab. Afectados</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	1.756	
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	3	26.312	
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	4.429	
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>4</b>	<b>32.497</b>	<b>29.651</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

**Convenios Sector Agrario Cataluña y personas afectadas. Distribución provincial**

Por provincias	EN VIGOR	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	SIN ACTUALIZAR	TOTAL
BARCELONA	0	0	0	0
TARRAGONA	1	0	0	1
LLEIDA	0	1	0	1
GIRONA	0	1	0	1
CATALUÑA	0	1	0	1
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

**Convenios en vigor**

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	2022-2024	EN VIGOR	1.756

El único convenio de Cataluña que se hallaría, según los datos disponibles plenamente en vigor, hasta 2024 en este caso, es el que afecta a las personas trabajadoras de **Cooperativas agrarias en Tarragona**. Según la hoja estadística, afectaría aproximadamente a 1.756 personas trabajadoras, dato que no es posible verificar con los datos de la TGSS por no existir el suficiente desglose.



### Convenios en situación de negociación o pendientes de publicación

Respecto a los Convenios que están actualmente en situación de negociación, nos encontramos igualmente los 3 Convenios restantes, que afectarían, según la hoja estadística, a 30.741 personas trabajadoras:

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD DE CATALUÑA	CATALUÑA	2019-2020	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	25.000
CONVENIO COLECTIVO PARA ALMACENAJE, CONSERVAS, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE GERONA	GIRONA	2020-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	1.312
CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA	LÉRIDA	2020-2022	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	4.429

El **Convenio Colectivo Regional del Campo de Cataluña** finalizó su vigencia en 2020 según la información de que disponemos, se encontraría actualmente en proceso de negociación. Según los datos de la hoja estadística, dicho Convenio afectaría a 25.000 personas trabajadoras. De acuerdo con los datos de la TGSS, con datos a 31.12.2023, existen 29.651 personas trabajadoras en alta en el sector agrario en Cataluña, aunque entendemos que no todas estarían afectadas por dicho Convenio, ya que la actividad de Manipulado tiene convenio propio en las provincias de Girona y Lleida.

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.

Respecto a los otros dos Convenios que se encuentran en fase de negociación, el CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN, ALMACENAMIENTO, MANIPULACIÓN Y

VENTA DE FRUTAS Y VERDURAS DE LÉRIDA ha finalizado su negociación, según los datos de que disponemos, pero aún no ha sido publicado, y por lo tanto aparece en este apartado del análisis. Afectaría, según la hoja estadística, a 4.429 personas trabajadoras, que tampoco tienen actualizados sus salarios para 2023. El Convenio finalizó su vigencia en 2022

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.

### **Resumen**

Respecto a la cobertura de Convenios colectivos sectoriales del sector agrario en Cataluña, es de reseñar que al Convenio Regional del campo de Cataluña con vencimiento en 2020 y sin actualizar tablas desde entonces tendría una afectación potencial de 29.651 personas trabajadoras (TGSS) y de 25.000 (Hoja estadística) que se encontrarían desde 2020 sin actualización de salarios, con la excepción de las personas afectadas por el Convenio manipulado de las provincias de Girona (1.312 según hoja estadística) y Lleida (4.429 personas según hoja estadística) cuya actualización se produjo en 2022.

El único colectivo de trabajadores en Cataluña que tiene actualizados sus salarios para 2023 es el de las personas trabajadoras de las Cooperativas Agrarias de Cataluña (1.756 según la hoja estadística).

En cualquier caso hay que reseñar que todas las personas trabajadoras del sector Agrario de Cataluña se hallan cubiertas por Convenio colectivo, con la salvedad mencionada del aspecto salarial.

### **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 31.12.2023 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 2023.

#### Convenios Sector Agrario Comunidad de Madrid y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Trab. Afectados (según Hoja estadística)</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	1.723	3.728
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0	0
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	0
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>1.723</b>	<b>3.728</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID	MADRID	2022-2026	EN VIGOR	1.723

#### Resumen:

La totalidad de las personas trabajadoras del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Madrid se hallan cubiertas por el único Convenio Colectivo que existe en dicha Comunidad Autónoma, que tiene vigencia para el año 2023 y pacta el incremento salarial correspondiente para dicho año. El numero potencial de afectados es de 3.728, pese a que la hoja estadística recoge solo 1.723.

#### 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 los trabajadores temporeros 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>Trab. Afectados (según Hoja estadística)</i>	<i>Trab. Afectados (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
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>600</b>	<b>2.397</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los 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>	<b>TOTAL</b>
ARABA	0	0	1	<b>1</b>
BIZKAIA	0	0	0	<b>0</b>
GUIPÚZCOA	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

#### Resumen

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 **2.397 personas trabajadoras** del sector Agrario 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, existiendo, según los datos de la TGSS a 31.12.2023 49.704 personas trabajadoras en el Sector Agrario en la Comunidad de Extremadura

Dicho Convenio se halla actualmente en vigor hasta 2024, aunque no tiene actualizada la tabla salarial para 2023. Es por ello que el Convenio aparece en situación de “En negociación o pendiente de publicación”.

### Convenios Sector Agrario Extremadura y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Trab. Afectados (según Hoja estadística)</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	0	0	0
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	1	65.000	49.704
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	0
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>65.000</b>	<b>49.704</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL CAMPO	EXTREMADURA	2022-2024	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	65.000

### Resumen:

La totalidad de las personas trabajadoras del Sector Agrario de la Comunidad Autónoma de Extremadura y hallan cubiertas por el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES DEL CAMPO de dicha Comunidad Autónoma, que tiene vigencia hasta 2024, aunque el mismo no tenga actualizadas las tablas para 2023. El numero potencial de afectados es de 49.704, pese a que la hoja estadística recoge 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.

### Resumen

Si nos atenemos a los datos de la TGSS, en dicha Comunidad Autónoma habría a 31.12.2023, un total de **9.333 personas trabajadoras** por cuenta ajena y sistema especial agrario en el sector Agrario de Galicia, que no tendrían Convenio de referencia.

## 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. Por tratarse de un Convenio antiguo, no aparecen datos sobre su aplicación en el REGCON. No obstante, según los datos de la TGSS, el sector tenía en La Rioja a 31.12.2023, 4.073 personas trabajadoras, así que entendemos que esta es la cifra que nos puede orientar sobre la teórica aplicación del Convenio.

Dicho Convenio se encuentra en fase de negociación, habiéndose obtenido acuerdo sobre su contenido y encontrándose pendiente de publicación.

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**

<b>Situación</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Trab. Afectados (según Hoja estadística)</b>	<b>Trab. Afectados (según TGSS)</b>
<i>EN VIGOR</i>	0	0	0
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	2	1.103	4.072
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	0
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>2</b>	<b>1.103</b>	<b>4.072</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	LA RIOJA	2010-2013	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	0
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	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	1.103

**Resumen:**

Los dos Convenios que regulan la actividad agraria en La Rioja se hallan en fase de negociación, habiéndose alcanzado un acuerdo en el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD AGROPECUARIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA, con una aplicación potencial de 4.072 personas trabajadoras, con la excepción de aquellos a los que se aplique el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE INDUSTRIA DE CULTIVO DE CHAMPIÑÓN Y OTROS HONGOS de dicha Comunidad Autónoma, cuya aplicación, según la hoja estadística, es de 1.103 personas trabajadoras. Este Convenio se halla igualmente en fase de negociación.

## 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 51.570 personas trabajadoras según las respectivas Hojas estadísticas. Con datos de la TGSS, el sector Agrario en Murcia tenía 79.411 personas trabajadoras afiliadas.

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>Trab. Afectados</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	5	24.750	
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0	
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	2	27.000	
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>7</b>	<b>51.750</b>	<b>79.411</b>

### Convenios en vigor:

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2021-2025	EN VIGOR	750
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	MURCIA	2021-2023	EN VIGOR	3.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2020-2024	EN VIGOR	1.000
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	10.2021-12.2023	EN VIGOR	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	EN VIGOR	5.000

Los Convenios que se encuentran actualmente en vigor, con incrementos pactados para 2023 afectan, según la hoja estadística, a 24.750 personas trabajadoras.

## Convenios sin actualizar

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	2016-2022	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

En la Comunidad Autónoma de Murcia existen dos convenios cuya vigencia inicial ha finalizado. En ambos casos no se ha producido denuncia, 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 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, a 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.

### Resumen

La totalidad de las personas trabajadoras del sector agrario en Murcia, 79.411 según los datos de la TGSS y 51.750 según el contenido de las hojas estadísticas, se hallan cubiertas por convenios colectivos, con la salvedad de que un colectivo muy importante de ellos no tiene negociado el aspecto salarial, como son los afectados por el Convenio aunque en casos significativos, como el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTA FRESCA Y HORTALIZA, y el CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRÍCOLA, FORESTAL Y PECUARIO no tienen regulado el incremento salarial para 2023. Este aspecto es muy importante, habida cuenta de que este Último Convenio es el que afecta 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 5.000 personas trabajadoras según la hoja estadística, existiendo, según los datos de la TGSS a 31.12.2023 6.448 personas trabajadoras en el Sector Agrario en la Comunidad de Navarra.

Dicho Convenio se halla actualmente en vigor hasta 2025, y tiene actualizadas sus tablas salariales para 2023.

### Convenios Sector Agrario Comunidad de Navarra y personas afectadas. Total

<i>Situación</i>	<i>Nº Convenios</i>	<i>Trab. Afectados</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	1	5.000	6.448
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	0	0	
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>1</b>	<b>5.000</b>	<b>6.448</b>

*Fuente: Elaboración propia con datos del REGCON y suministrados por los Responsables Sectoriales territoriales de UGT-FICA*

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>	<b>estado</b>	<b>Nº DE TRABAJADORES</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	NAVARRA	2023-2025	EN VIGOR	5.000

### Resumen:

La totalidad de las personas trabajadoras del Sector Agrario de la Comunidad Navarra se hallan cubiertas por el único Convenio Colectivo que existe en dicha Comunidad Autónoma, que tiene vigencia para el año 2023 y pacta el incremento salarial correspondiente para dicho año. El número potencial de afectados es de 6.448, pese a que la hoja estadística recoge solo 5.000.

## País Valencia

La Comunidad Autónoma de Cataluña registra un total de 6 Convenios, que afectan, según el contenido reflejado en sus hojas estadísticas, a 108.360 personas trabajadoras, aunque la población afiliada a la TGSS en el sector agrario en Cataluña asciende realmente a 54.904 personas trabajadoras.

En esta Comunidad Autónoma aparecen recogidos en el listado 2 convenios de ámbito de Comunidad Autónoma y 4 de ámbito provincial

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>Trab. Afectados</i>	<i>Trab. Afectados (según TGSS)</i>
<i>EN VIGOR</i>	4	103.000	
<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	2	5.360	
<i>SIN ACTUALIZAR</i>	0	0	
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>6</b>	<b>108.360</b>	<b>54.904</b>

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

### Convenios Sector Agrario País Valencia y personas afectadas. Distribución provincial

<i>Por provincias</i>	<i>EN VIGOR</i>	<i>EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN</i>	<i>SIN ACTUALIZAR</i>	<b>TOTAL</b>
ALICANTE	1	0	0	<b>1</b>
CASTELLÓN	0	1	0	<b>1</b>
VALENCIA	1	1	0	<b>2</b>
PAÍS VALENCIA	1	1	0	<b>2</b>
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

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

## Convenios en vigor

NOMBRE DEL CONVENIO	PROVINCIA	VIGENCIA	estado	Nº DE TRABAJADORES
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	48.000
CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA	VALENCIA	2022-2024	EN VIGOR	1.000

Existen en país Valencia un total de 4 Convenios en vigor, con salarios negociados para 2023. Según la hoja estadística, dichos Convenios afectarían a 103.000 personas trabajadoras. Como en otros casos, no es posible verificar con exactitud el número real de personas afectadas, ya que en todos los casos hay más de un convenio que regula la actividad, tales como el de MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA o el de RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.



### 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	Nº DE TRABAJADORES
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN	CASTELLÓN	2015-2017	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	3.260
CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA	VALENCIA	2016-2018	EN NEGOCIACIÓN O PENDIENTE PUBLICACIÓN	2.100

Una vez más, no es posible determinar con exactitud el número de personas afectadas por el CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE VALENCIA, ya que, aunque disponemos de datos del número total de personas afiliadas a la SS en dicha provincia, que ascienden a 28.333 a 21.12.2023, no puede determinarse a cuantas se aplica este Convenio, ya que existe otro Convenios en la provincia que regulan otras actividades dentro del sector agrario, como ya hemos citado.

Dicho Convenio, si bien finalizó su vigencia en 2021, se halla en situación de ultraactividad, en virtud de su Clausula adicional 3ª. La última actualización de tablas se llevó a cabo en 2021. Según la información de que disponemos, se encontraría actualmente en proceso de negociación y acordado su contenido, a falta de publicación.

Respecto al CONVENIO DEL SECTOR DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS DE CASTELLÓN igualmente finalizó su vigencia en 2017, hallándose en situación de ultraactividad con acuerdo tácito de prórroga ya que se pretendía firmar un convenio autonómico para el Sector Agropecuario que finalmente no se ha producido. Lleva sin actualizar tablas desde 2018. No se puede conocer tampoco el número de afectados,

ya que existen Convenios autonómicos del sector de Cítricos que afectaran a parte de su población trabajadora, que es, según la TGSS de 10.544 personas a 31.12.2023.

### **Resumen**

Respecto a la cobertura de Convenios colectivos sectoriales del sector agrario en País Valencia, es de reseñar que dicha cobertura es plena, no existiendo vacíos al convivir Convenios del sector en las tres provincias y otros de Comunidad Autónoma del sector de agrrios, si bien los Convenios agropecuarios de Valencia y Castellón no tienen actualizadas sus tablas salariales para 2023.

**Cuadro resumen Vacíos de cobertura. Personas trabajadoras afectadas**

Convenio	Vigencia	ESTADO	AFECTADOS S/HOJA ESTADÍSTICA	AFILIADOS SS	Observaciones
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE ALMERÍA	2015	EN NEGOCIACIÓN	40.000	59.936	Afectaría a Todo el sector Agrario de Almería excepto ámbito de aplicación del CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA
CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA	2021	ACUERDO MEDIACIÓN PENDIENTE PUBLICAR	9.000	6.476	Según información disponible, se ha llegado a un acuerdo de mediación, pendiente de publicación
CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL	1998 (ultima tabla 2015)	SIN ACTUALIZAR	--	1.804	Sin actualizar tablas desde 2015. Ultraactividad
CONVENIO COLECTIVO PARA EL TRABAJO EN EL CAMPO DE LAS ISLAS BALEARES	2004 (ultima tabla 2006)	EN NEGOCIACIÓN		2.903	Se desconoce si existe denuncia. De no ser así, teóricamente sigue ultraactivo
CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DEL CAMPO DE CANARIAS	2018	EN NEGOCIACIÓN	9.000	14.652	Sin actualizar tablas desde 2018. Excepto afectados por el Convenio de Empaquetado del Plátano.
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGROPECUARIO DE BURGOS	2019	BLOQUEADO	5.000	1.809	Ultraactividad del Contenido normativo. Sin actualización de salarios
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE SALAMANCA Y SU PROVINCIA	2017	BLOQUEADO	2.034	2.344	Ultraactividad del Contenido normativo. Sin actualización de salarios
EUSKADI		SIN CONVENIOS SECTORIALES		2.397	Excepto temporeros de Álava (aprox 600, sin actualizar desde 2016)
GALICIA		SIN CONVENIOS SECTORIALES		9.333	
ASTURIAS	--	SIN CONVENIOS SECTORIALES		1.343	No existe Convenio de aplicación
<b>TOTALES</b>				<b>102.997</b>	



#### 4. 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 2023 han tenido actualización salarial 34 de los 60, hallándose 36 de ellos en fase de negociación o sin actualizar.

**TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA, por provincias en orden alfabético**

<b>NOMBRE DEL CONVENIO</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>VIGENCIA</b>
CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE	ALICANTE	<b>2021-2024</b>
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	ALMERÍA	<b>01/09/2018 -31/12/2024</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	ÁVILA	<b>2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA	CANTABRIA	<b>2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	CIUDAD REAL	<b>2024</b>
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA	CÓRDOBA	<b>2021-2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA	CUENCA	<b>2022-2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO	GRANADA	<b>2023-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA	GRANADA	<b>2020-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y PATATA TEMPRANA Y EXTRA TEMPRANA DE GRANADA	GRANADA	<b>2020-2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	GUADALAJARA	<b>2021-2024</b>

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA	HUELVA	<b>2021-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN	JAÉN	<b>01/10/2022</b> - <b>01/09/2026</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN	LEÓN	<b>2022-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID	MADRID	<b>2022-2026</b>
CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	MÁLAGA	<b>2019-2020</b> (aceituna, hasta 2021)
CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	<b>2021-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	MURCIA	<b>2021-2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	<b>2020-2024</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	<b>10.2021-</b> <b>12.2023</b>
CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA	MURCIA	<b>2012-2023</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	NAVARRA	<b>2023-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	<b>2020-2024</b>
CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	PAÍS VALENCIANO	<b>2023-2026</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA	PALENCIA	<b>2020-2024</b>
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	<b>2022-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	SEVILLA	<b>2020-2024</b>
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA	SORIA	<b>2023-2025</b>
CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	TARRAGONA	<b>2022-2024</b>
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO	TOLEDO	<b>2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA	VALENCIA	<b>2022-2024</b>
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID	VALLADOLID	<b>2019-2023</b>
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	ZAMORA	<b>2021-2023</b>

**CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA con actualización salarial  
en 2023. Distribución por CCAA**

CCAA	nº conv.	trabaj.
ANDALUCÍA	10	345.635
ARAGÓN	1	5.000
ASTURIAS	0	0
BALEARES	0	0
CANARIAS	0	0
CANTABRIA	1	800
CASTILLA LA MANCHA	4	22.598
CASTILLA LEÓN	6	6.082
CATALUÑA	1	1.756
COM. MADRID	1	1.723
EUSKADI	0	0
EXTREMADURA	0	0
GALICIA	0	0
LA RIOJA	0	0
MURCIA	5	24.750
NAVARRA	1	5.000
PAÍS VALENCIA	4	103.000
CEUTA	0	0
MELILLA	0	0
<b>TOTALES</b>	<b>34</b>	<b>516.344</b>

**4.1. Personas trabajadoras afectadas según sexo.**

Del análisis de los 34 convenios vigentes y con actualización salarial para 2023 podemos extraer que dan cobertura a 516.344 personas trabajadoras, según datos de las hojas estadísticas, de las que 68%, 353.132, son hombres, y el 32%, 163.212 son mujeres.

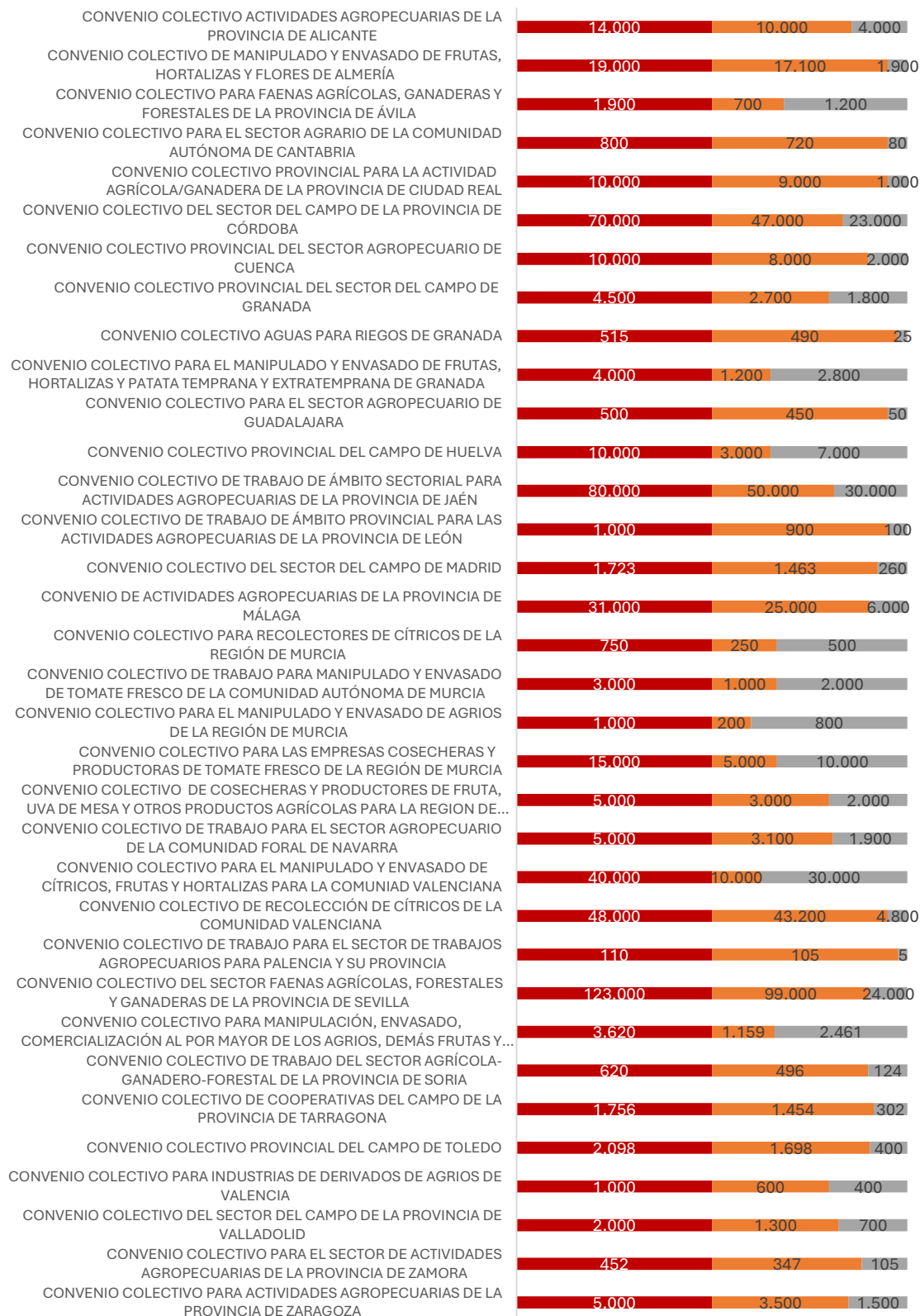
De los convenios sin actualizar, algunos de ellos, por tratarse de Convenios antiguos, no ofrecen datos sobre la población trabajadora afectada. Son los de Baleares, La Rioja, EMPAQUETADO DE PLÁTANOS DE LAS PALMAS, PRODUCCIÓN DE PLANTAS VIVAS DE JAÉN, CULTIVO DE TOMATE DE LAS PALMAS y AGROPECUARIO DE 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 REGIÓN DE MURCIA, con una presencia de mujeres del 80% o el de MANIPULADO Y ENVASADO DE CÍTRICOS, FRUTAS Y HORTALIZAS PARA LA COMUNIDAD VALENCIANA con un 75% de mujeres, según datos de la hoja estadística.

**GRÁFICO RESUMEN personas trabajadoras, hombres y mujeres, por provincias en orden alfabético**

■ Nº DE PERSONAS ■ HOMBRES ■ MUJERES  
TRABAJADORAS



## 4.2. Salarios

### 4.2.1. Incremento salarial

En el siguiente gráfico se pueden ver los incrementos salariales pactados en cada uno de los 34 convenios del sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola que han tenido actualización salarial en 2023.

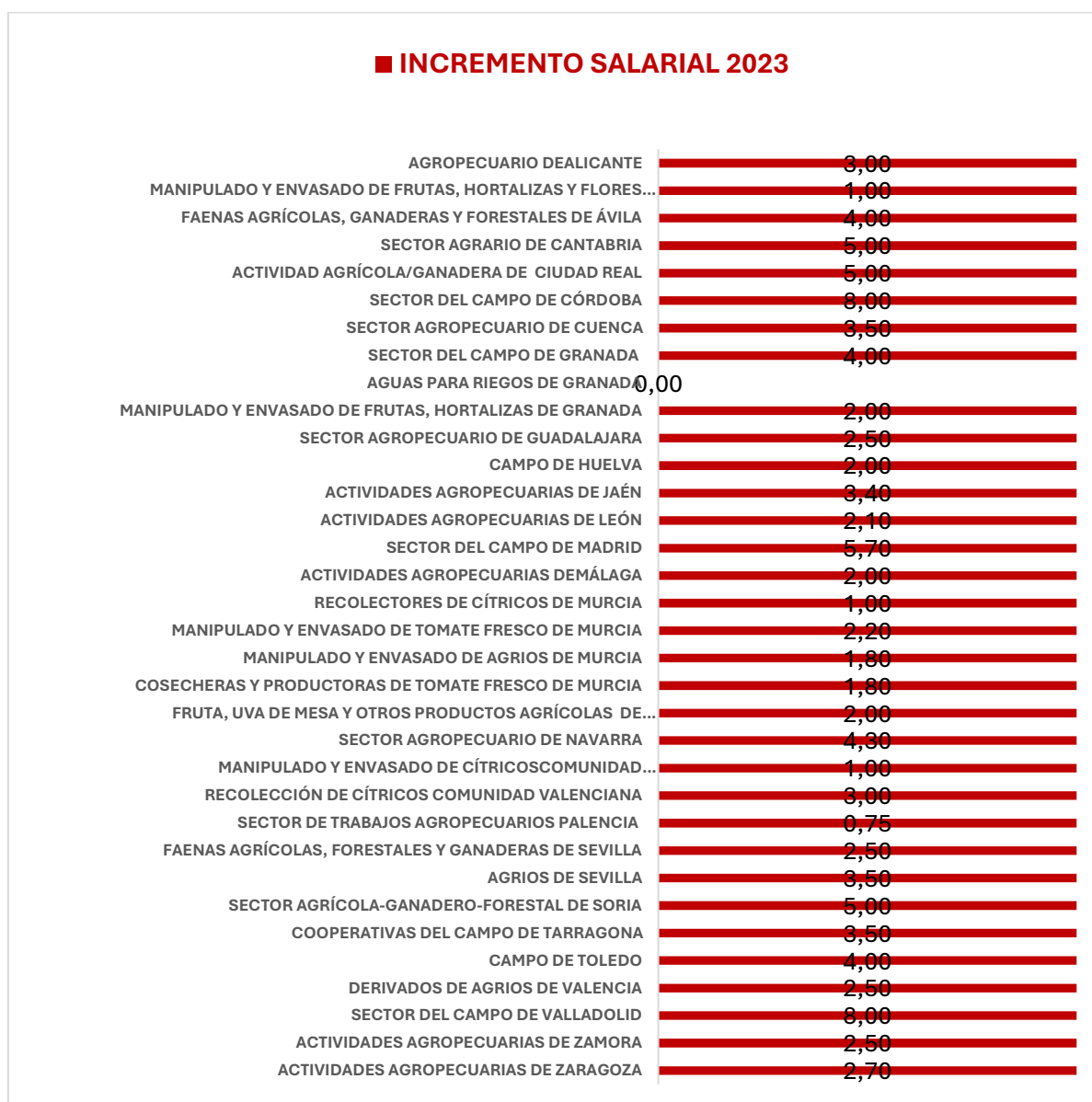
En cuanto incremento salarial pactado en inicio en 2023, el incremento salarial promedio de los Convenios del sector que tenían pactado incremento salarial para 2023 fue del **3,2%** (**2,98% si tomamos la media ponderada**, que estimamos más exacta).

Podemos afirmar pues, que este dato está por debajo de lo marcado en el VAENC, que estipula para el 2023 un incremento del 4%.

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 0,75% del Convenio de trabajos agropecuarios de Palencia hasta el 8,0% del Convenio del Sector del Campo de la Provincia de Córdoba o el mismo porcentaje del 8,0% del Convenio de sector del campo de la provincia de Valladolid

## GRÁFICO RESUMEN INCREMENTO SALARIAL 2023 por provincias en orden alfabético

Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

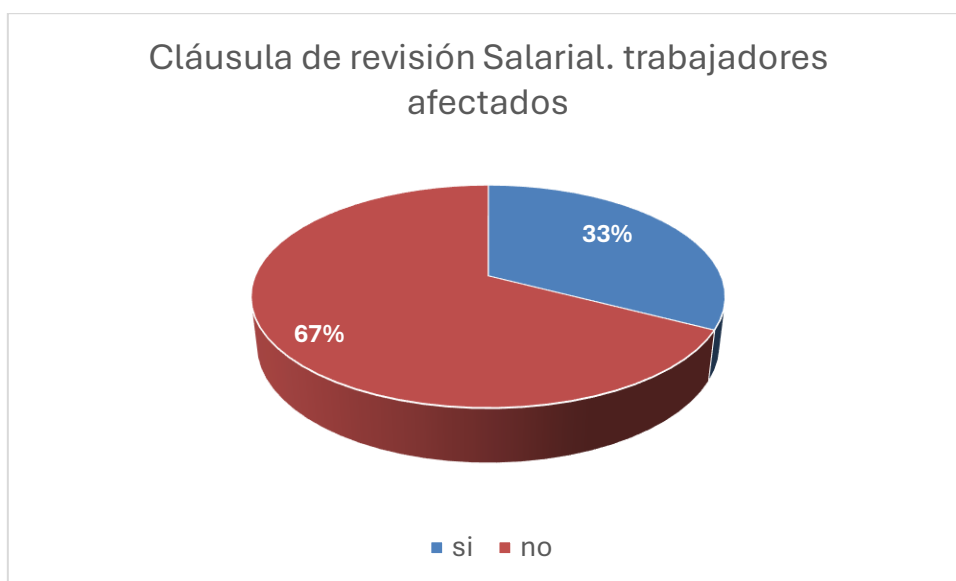


### 4.2.2. Cláusulas de Revisión Salarial

En lo referente a las cláusulas de revisión salarial (CRS), del análisis de los 34 convenios del sector vigentes, 16 de ellos regulan estas cláusulas en su articulado, lo que supone el 47 % del total.



La cláusula de revisión salarial da cobertura a 168.519 personas trabajadoras, lo que suponen sólo el 33% del total de personas trabajadoras cubiertas por los convenios colectivos en este sector con vigencia en 2023



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.

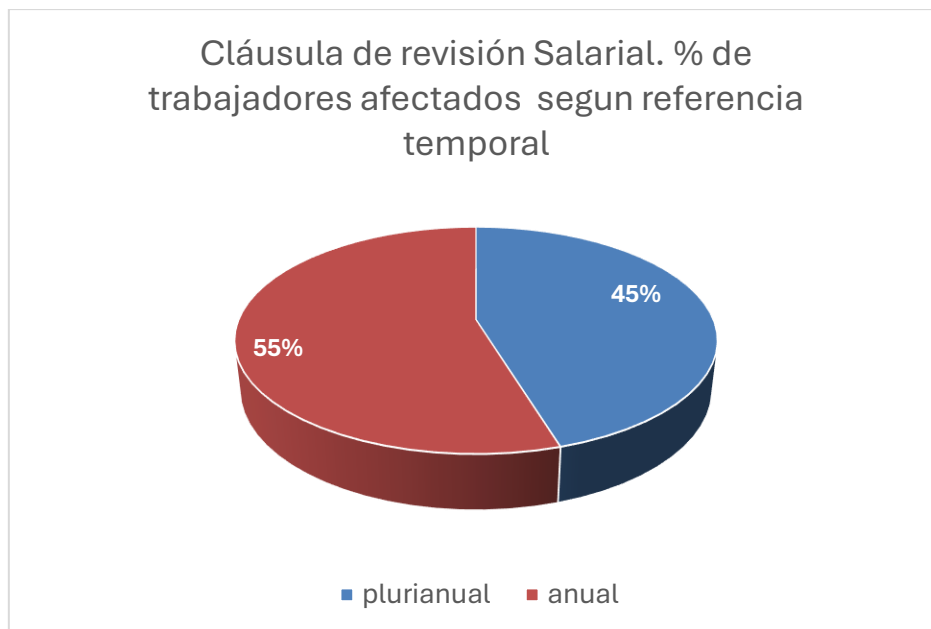
En cuanto a la referencia que se toma, la práctica totalidad de las mismas hace referencia al IPC nacional. No obstante, llama la atención como caso curioso el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN, cuya cláusula de incremento

salarial, y también la cláusula de revisión salarial hacen referencia al IPC de la provincia de Jaén.

En cuanto a la **caracterización de las cláusulas de Revisión salarial**, hay que destacar que son mayoría las cláusulas de revisión plurianuales, es decir, que toman como referencia para su aplicación el IPC de varios años. Sin embargo, los Convenios que tienen pactadas este tipo de cláusulas afectan a un menor número de personas trabajadoras que los que pactan cláusulas con referencia de aplicación anual.

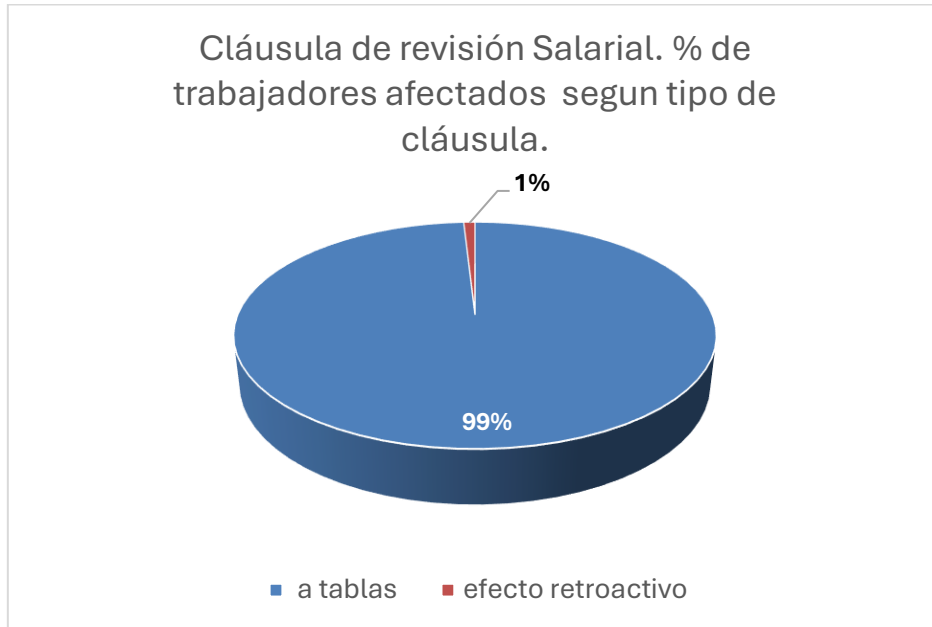
De los Convenios del Sector que pactaron Cláusulas de Revisión Salarial o de Salvaguarda, 16 en total, con 168.519 personas trabajadoras afectadas, 9 de ellos optaron por tomar una referencia plurianual, es decir, que la cláusula actúa generalmente al final de la vigencia del Convenio. El número de personas afectadas por este tipo de cláusulas es de 76.285 (45% del total de afectados).

Son, en cambio, menos numerosos los Convenios que optaron por tomar una referencia anual para la aplicación de la Cláusula (7 de los 16, con afectación sin embargo de un número mayor de personas trabajadoras: 92.233 personas (55% del total)



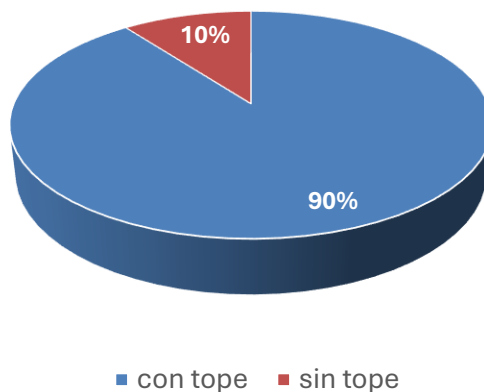
Según el efecto económico de las Cláusulas de Revisión Salarial, son abrumadora mayoría las cláusulas de tipo Técnico, es decir, sólo con efectos sobre tables.

De los 16 Convenios que mantienen en su redactado la Cláusula de Revisión Salarial, en 14 de ellos éstas tienen exclusivo efecto a tablas, sin generación de atrasos. Afectan a 167.004 personas trabajadoras, 99% del total de afectados por CRS), según datos de la hoja estadística.



Dentro de las Cláusulas de Revisión Salarial con efectos de actualización de tablas hay que reseñar que en la gran parte de los casos, en caso de activarse las mismas, su efecto sobre dichas tablas no es pleno, ya que muchas tienen pactados topes para su aplicación tienen tope. Del total de cláusulas con efecto a tablas (14), 7 de las mismas, que afectan a 149.718 personas trabajadoras (90% 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.

Cláusula de revisión Salarial "tecnica". % de trabajadores afectados según tipo de cláusula.



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 hay que destacar que las mismas afectan tan solo al 33% de los trabajadores afectados por dichas cláusulas, 168.519, que suponen en total apenas el 22% de los afectados por Convenios Colectivos del sector.

Como referencia general, se trata de Cláusulas de carácter técnico, sin efectos económicos en cuanto a la generación de atrasos, y solo de actualización de tablas. Afectan al 99% de los afectados por este tipo de cláusulas (22% del total de trabajadores afectados pro Convenios).

Por último concluir 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**

Tipos de Cláusula de Revisión Salarial	Nº conv.	personas trabajadoras afectadas
A tablas con tope	7	149.718
A tablas sin tope	7	17.286
Efectos económicos con tope	1	515
Efectos económicos sin tope	1	1.000
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>168.519</b>

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

### 4.3 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 2023 de mayor a menor salario.

#### 4.3.1. Salario anual Peón

En el primer gráfico, correspondiente a la categoría de Peón o equivalente, observamos que media salarial del sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola asciende a **15.413,62 €**.

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

Encontramos a diez convenios con salarios anuales superiores a la media y nada menos que 24 convenios con salarios anuales inferiores a la media salarial del sector.

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 12 convenios, que afectan a 165.098 personas trabajadoras. Son los siguientes:

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

CONVENIO	SALARIO ANUAL PEÓN	afectados
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO	15.120,00	2.098
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	15.120,00	123.000
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR AGRÍCOLA-GANADERO-FORESTAL DE LA PROVINCIA DE SORIA	15.119,65	620
CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL	15.120,00	10.000
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	15.120,00	19.000
CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	15.120,00	1.900
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN	15.120,00	1.000
CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	15.120,00	750
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE TRABAJOS AGROPECUARIOS PARA PALENCIA Y SU PROVINCIA	15.120,00	110
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID	15.120,00	2.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL MANIPULADO Y ENVASADO DE AGRIOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	15.120,12	1.000
CONVENIO COLECTIVO PARA MANIPULACIÓN, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL POR MAYOR DE LOS AGRIOS, DEMÁS FRUTAS Y SUS DERIVADOS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	15.120,12	3.620

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

Queremos reseñar el aspecto importante de que hemos detectado un total de 6 Convenios cuyos salarios son, teóricamente, inferiores al SMI, tras la aplicación de los incrementos salariales para el año 2023. Dichos Convenios afectarían, según la hoja estadística, a 54.952 personas trabajadoras, cifra nada desdeñable, por cuanto afectan al 9,4% de las personas trabajadoras con salarios pactados para 2023.

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.**

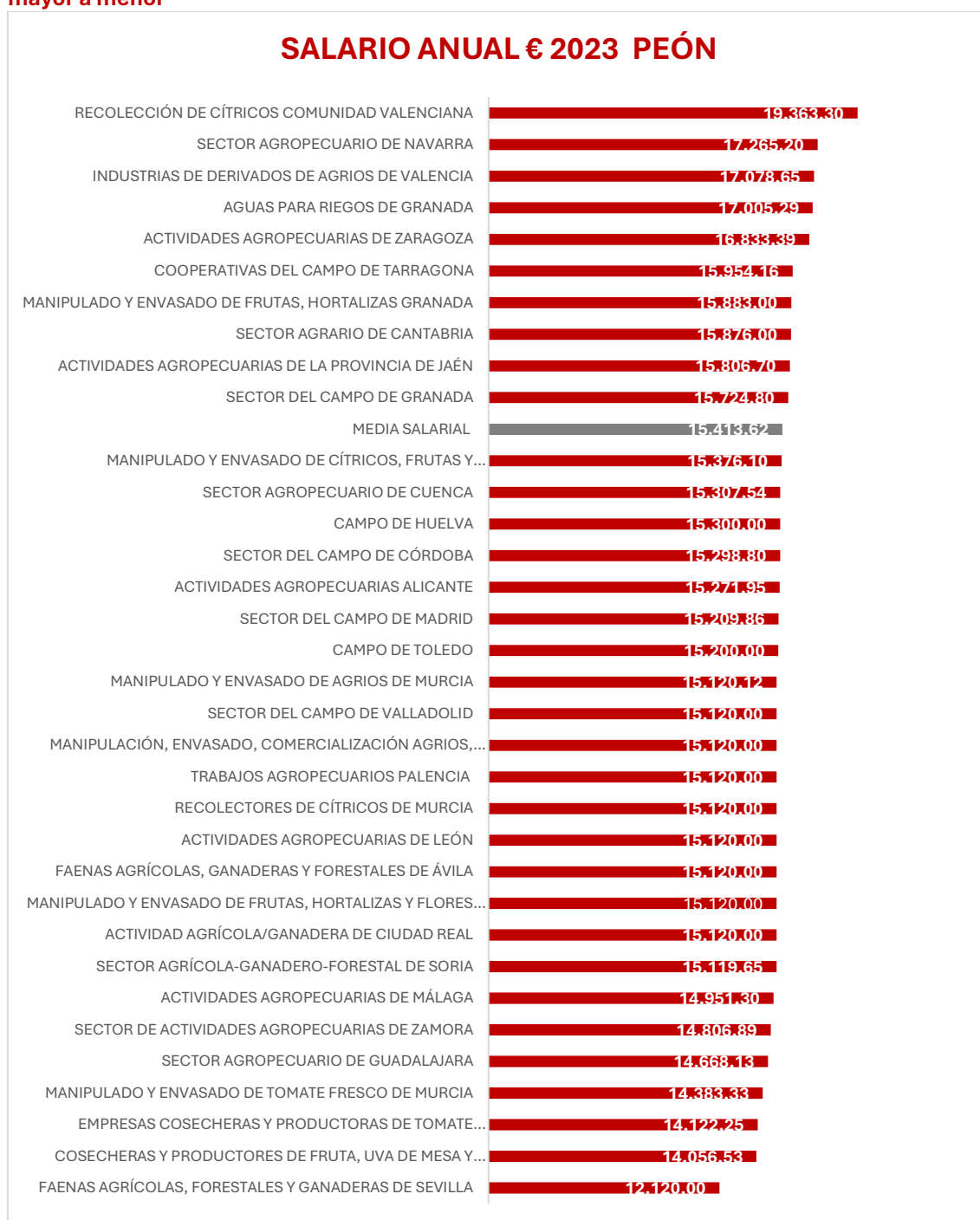
**Convenios con Salario inferior al SMI**

<b>CONVENIO</b>	<b>SALARIO ANUAL PEÓN</b>	<b>afectados</b>
CONVENIO COLECTIVO DE COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS PARA LA REGIÓN DE MURCIA	14.056,53	5.000
CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS COSECHERAS Y PRODUCTORAS DE TOMATE FRESCO DE LA REGIÓN DE MURCIA	14.122,25	15.000
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	14.383,33	3.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	14.668,13	500
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	14.806,89	452
CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	14.951,30	31.000

*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.

**CUADRO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE PEÓN O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor**



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

### 4.3.2 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 asciende a **16.047,21 €**.

En el análisis de esta categoría de Oficial 2ª o equivalente, encontramos similitudes con la categoría de Peón., aunque en este caso nos encontramos 13 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 6 convenios en los que se aplica, incluso para esta categoría, el SMI. Afectan, según la hoja estadística, a 147.650 personas trabajadoras.

Son los siguientes:

**TABLA RESUMEN CONVENIOS SECTOR AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA.**  
**Convenios con salario equivalente al SMI para la categoría de Oficial 2º o Equivalente.**

CONVENIO	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª	afectados
CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR FAENAS AGRÍCOLAS, FORESTALES Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE SEVILLA	15.120,00	123.000
CONVENIO COLECTIVO DE MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA	15.120,00	19.000
CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	15.120,00	1.900
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN	15.120,00	1.000
CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA	15.120,00	750

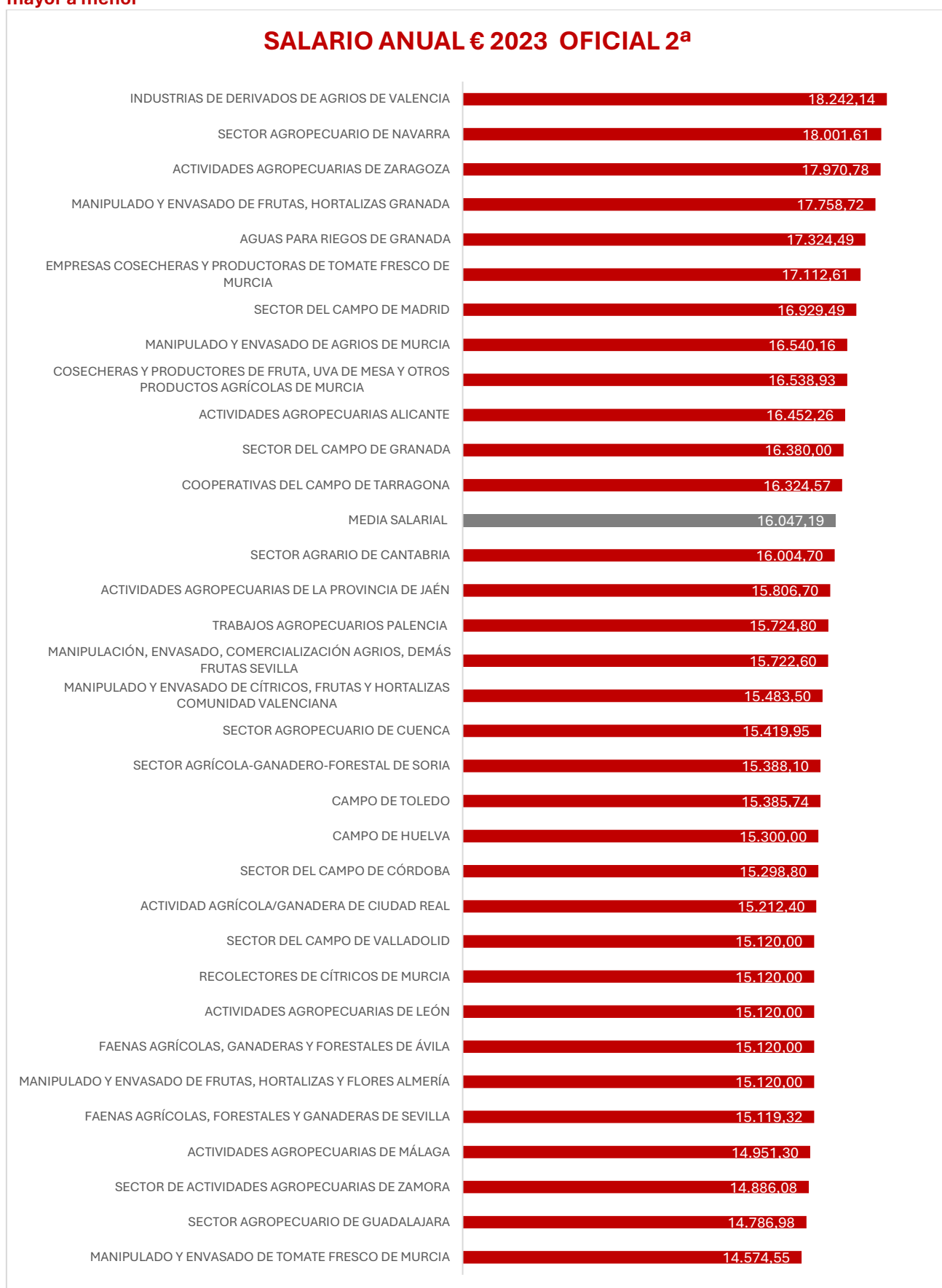
*Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA*

Mencionar también que en esta categoría existen igualmente 4 convenios con salarios inferiores al SMI vigente en 2023. El grado de afectación de estos Convenios sobre el total es de 34.952 personas trabajadoras.

CONVENIO	SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª	afectados
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	14.574,55	3.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	14.786,98	500
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	14.886,08	452
CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA	14.951,30	31.000



**GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE OFICIAL 2ª O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor**



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

### 4.3.3 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 **16.831,63 €** anuales para 2023.

En esta categoría existe una mayor dispersión salarial, destacando por arriba el Convenio agropecuario de Navarra, con un salario para la categoría de Encargado o similar de 21.426,30 euros anuales, existiendo 12 Convenios con salarios por encima de la media y 22 por debajo.

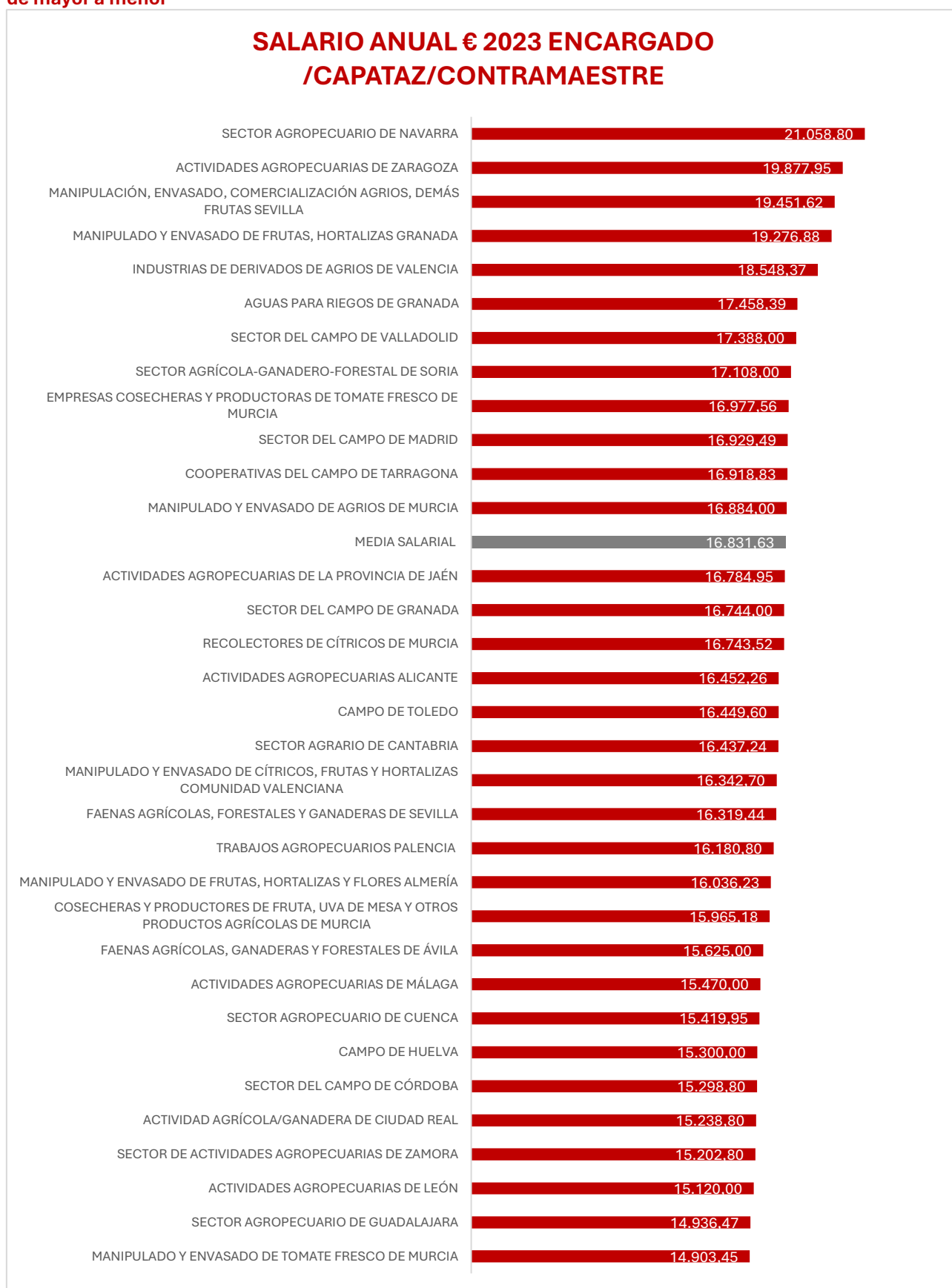
Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional, que, aun en esta categoría, existe un Convenio con un salario anual equivalente al SMI. Se trata del CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LEÓN, con una afectación según la hoja estadística de 1.000 personas trabajadoras.

CONVENIO	SALARIO ANUAL ENCARGADO /CAPATAZ/CONTRAMAESTRE	afectados
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN	15.120,00	1.000

Por último, denotar que, aun en esta categoría, la superior dentro de las analizadas, existen dos convenios con Salario Anual inferior al SMI . Son los de Manipulado y Envasado de Tomate fresco de Murcia y el Agropecuario de Guadalajara. Afectan un total de 3.500 personas trabajadoras.

CONVENIO	SALARIO ANUAL ENCARGADO /CAPATAZ/CONTRAMAESTRE	afectados
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MURCIA	14.903,45	3.000
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA	14.936,47	500

**GRÁFICO RESUMEN SALARIOS ANUALES € 2023 DE ENCARGADO O EQUIVALENTE, ordenados de mayor a menor**



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA



#### 4.4. 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 procedido a la anualización de la misma con el fin de poder establecer comparaciones. Así, la jornada máxima de 40 horas a la semana equivaldría a 1.826 horas anuales, a efectos comparativos y de calcular medias. 39 horas a la semana se equiparán a 1.780 horas anuales.

En el análisis de los 34 convenios vigentes y con incremento salarial pactado para 2023 del Sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola, encontramos diferencias sustanciales, arrojando una diferencia nada menos que de 111 horas entre el Convenios 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, SECTOR DEL CAMPO DE GRANADA, MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS GRANADA, MANIPULADO Y ENVASADO DE TOMATE FRESCO DE MURCIA y COSECHERAS Y PRODUCTORES DE FRUTA, UVA DE MESA Y OTROS PRODUCTOS AGRÍCOLAS DE MURCIA.

La máxima jornada anual permitida, de 1.826 horas, se aplicaría en 5 convenios, que afectarían aproximadamente a 35.500 personas trabajadoras.

Ello supone una desviación importante y una disparidad en materia de jornada que resulta llamativa.

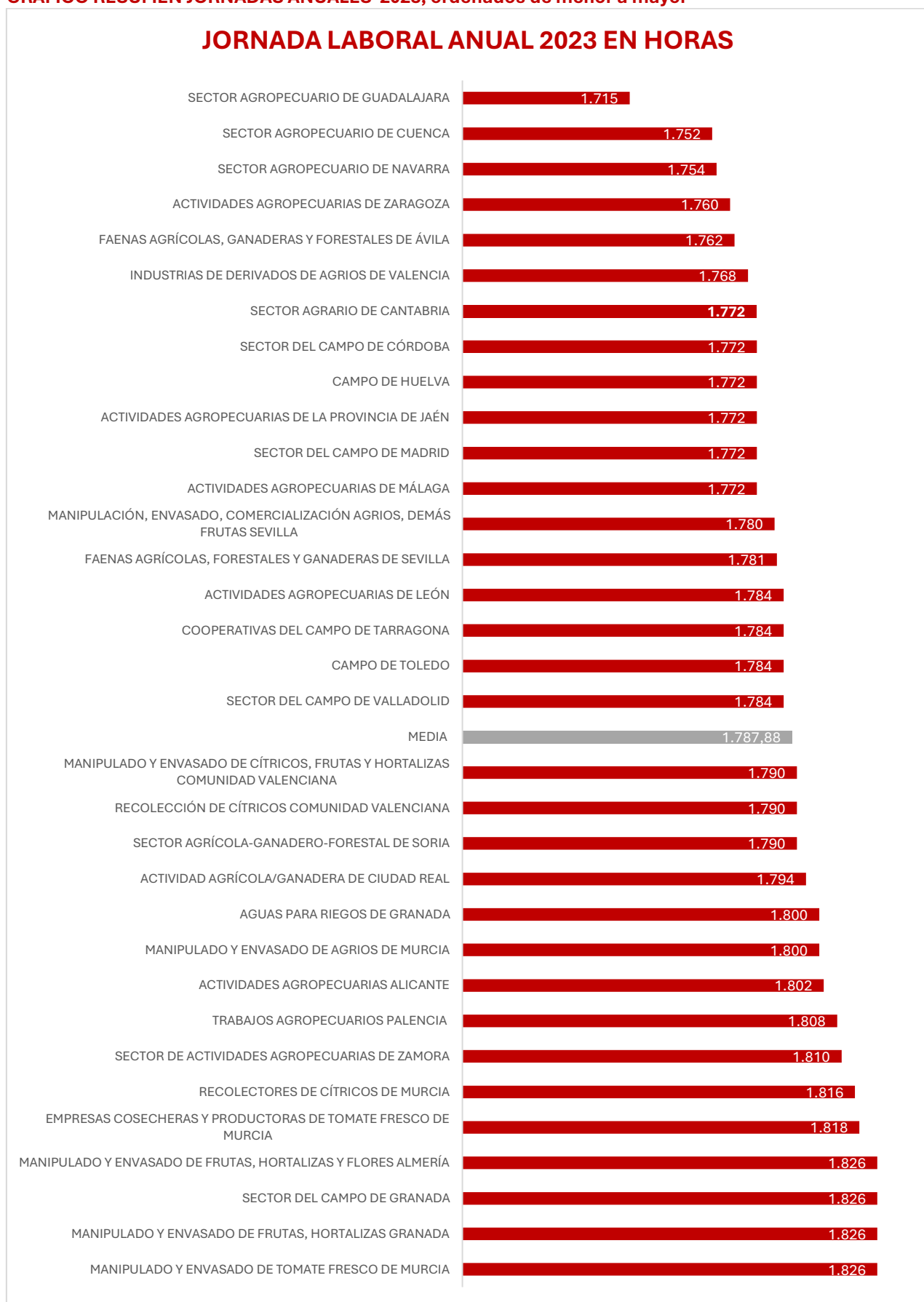
En lo relativo al promedio de jornada de los 34 convenios que tienen incremento pactado para 2023 se establece en **1.788** horas, quedando 18 convenios con jornadas inferiores a la media, que afectan a 350.397 personas trabajadoras, según la hoja estadística y 16 convenios con una jornada laboral superior a la jornada media del sector, con afectación de 165.947 personas trabajadoras.

Hemos considerado interesante valorar el impacto de la jornada laboral en relación con el número de personas trabajadoras a las que los convenios dan cobertura, realizando así el cálculo de la media ponderada de la jornada laboral. El dato que obtenemos en este caso es de **1.783** horas anuales. Ello sucede porque hay más personas trabajadoras afectadas por convenios con jornada inferior a la media.

Calculando la media ponderada en términos de jornada semanal obtenemos que la misma sería de 39,10 horas a la semana aproximadamente.



**GRÁFICO RESUMEN JORNADAS ANUALES 2023, ordenados de menor a mayor**



Fuente: elaboración propia Gabinete Técnico UGT FICA

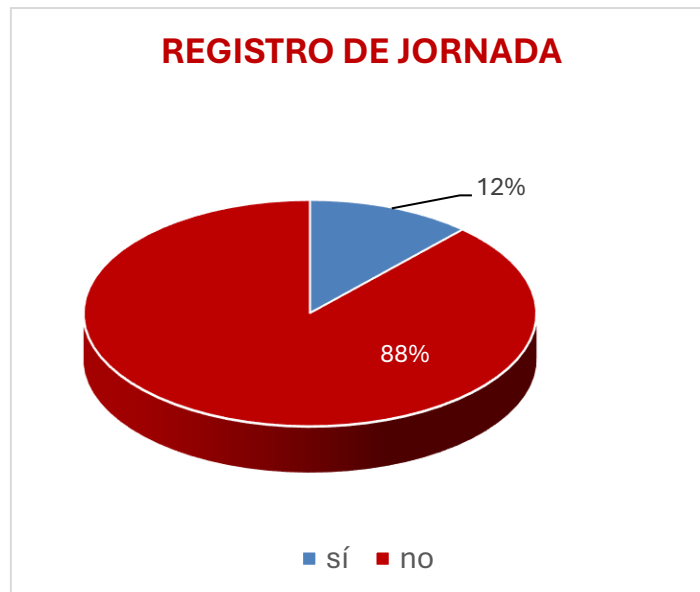
En lo relativo a las cláusulas relacionadas con la jornada, hemos analizado si se encuentran reguladas en convenio el registro de jornada, el trabajo a distancia o teletrabajo, la desconexión digital, las vacaciones y en qué términos y la flexibilidad de la jornada.

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:

En el caso de la regulación del registro de jornada, 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 4 de los 34 convenios vigentes con jornada y salarios pactados para 2023 del Sector de Agrario y Manipulado Hortofrutícola, regula algo relacionado con el Registro de Jornada, lo que supone, tan solo el 12% del total. Afectarían según la hoja estadística a 31.098 personas trabajadoras. Son los Convenios de MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA, SECTOR AGROPECUARIO DE NAVARRA, CAMPO DE TOLEDO y ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA



En el caso del Trabajo a distancia o Teletrabajo la regulación que aparece solo en 1 Convenio, que afectaría a 2.098 personas trabajadoras. Se trata del CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO



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 2 Convenios, nuevamente el CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO, y también el de AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA de la provincia de Jaén. Ambos convenios afectan a 82.098 personas trabajadoras.

En lo relativo a las vacaciones, encontramos que la mayor parte de los Convenios regulan el disfrute de vacaciones al mínimo estipulado en el Estatuto de los trabajadores, optando además por la fórmula de 30 días laborables como la más habitual. Tan solo 3 Convenios regulan unas vacaciones de 31 días naturales, mejorando así lo dispuesto en el ET. Son el de FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE ÁVILA, el de FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE SEVILLA y el de ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE ZAMORA.

En cuanto al resto de fórmulas la regulación por días laborables se circunscribe en general, a 22 días laborables o 26 en jornada de lunes a sábado, el equivalente a los 30 días naturales que prevé el Estatuto. Las excepciones son el CONVENIO DE AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA, que prevé el disfrute de 30 días laborables, o el CONVENIO PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL, que otorga 25 días laborables, el de ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA con 23 días laborables y el de COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA, igualmente con 23 días laborables.

En términos de flexibilidad de jornada, la mayoría de cláusulas analizadas estipulan los términos de esa flexibilidad y cómo se llevará a cabo en la organización del trabajo. En las fichas de convenios se puede ver el texto literal de las cláusulas mencionadas.

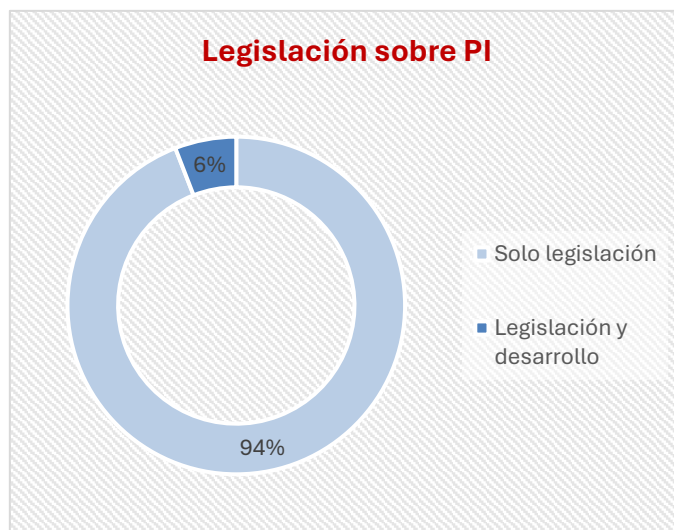
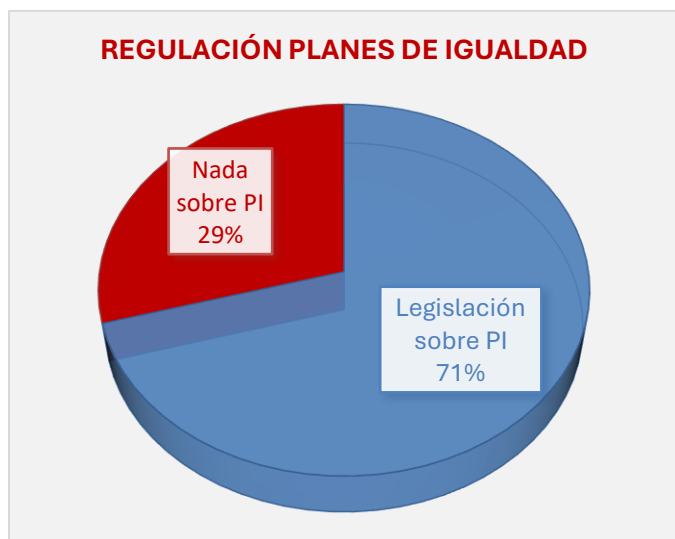


## 5. IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES. IGUALDAD LGTBI

### 5.1. Regulación sobre Planes de Igualdad

En cuanto a los convenios que regulan de alguna manera los términos y condiciones de negociación de un Plan de igualdad, hay que señalar que el 71% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola menciona alguna ley o real decreto que regula la negociación de planes de igualdad, ya sea la LO3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación o los RD901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Dentro del grupo de convenios que incluye regulación sobre planes de igualdad solo un 6% además de incluir la legislación actual sobre planes de igualdad, desarrolla también cómo negociar un plan de igualdad, incluye objetivos, información del diagnóstico de situación, medidas y competencias de las partes.



Dentro del grupo de convenios que incluyen el mayor contenido de legislación vigente, es decir, no solo la LO3/2007, sino que ya incluyen el real decreto 6/2019 y los últimos reales decretos de 2020, se encuentran los convenios de **Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería** (Disposición adicional tercera); el convenio del **Campo de Córdoba** (Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres); **Manipulado y envasado de tomate fresco de Murcia** (Artículo 35. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación); **Empresas cosecheras y productoras de tomate fresco de Murcia** (Artículo 38. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación) y el convenio de **Industrias de derivados de agrrios de Valencia** (Artículo 18. Declaración antidiscriminatoria e igualdad de hombres y mujeres).

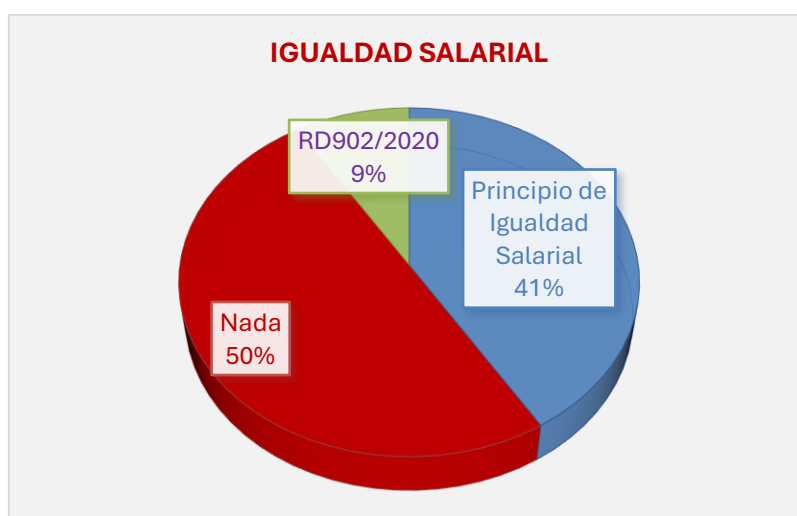
Por su parte, el convenio de **Recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana** (Artículo 40. Igualdad de género (planes de igualdad)), aunque no menciona directamente los últimos decretos publicados sobre planes de igualdad, ya tiene actualizado las empresas obligadas a negociar planes de igualdad a más de 50 personas trabajadoras.

Por su parte, los convenios **Agropecuario de Cuenca** (Artículo 46. Medidas para promover la igualdad de trato); el convenio del **Campo de Granada** (Disposición adicional. Planes de igualdad) y el convenio del **Campo de Toledo** (Anexo V. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres) además de incluir la legislación en materia de planes de igualdad, desarrollan el concepto de plan de igualdad, objetivos, medidas y áreas de actuación e incluyen la información que debe recogerse en los diagnósticos.



## 5.2. Igualdad Salarial

El 50% de los convenios provinciales o autonómicos pertenecientes al sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola no menciona nada sobre igualdad salarial. Un 41% de estos convenios incluye en su articulado el principio de igualdad salarial o como una de las funciones de la comisión de igualdad del sector y solo el 9% de los convenios introduce y/o desarrolla el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, lo que supone un solo convenio del sector.



Los convenios sectoriales que recogen el principio de igualdad lo hace de forma muy genérica mencionando el principio de *igual trabajo, igual salario* o lo incluye como una de las funciones o competencias de la Comisión Paritaria o de Igualdad. Encontramos una mención genérica al principio de igualdad salarial en los convenios de **Actividades Agropecuarias de Albacete** (Cláusulas adicionales. Décima. Igualdad de Oportunidades y no discriminación); de **Actividad agrícola/ganadera de Ciudad Real** (Artículo 37. Medidas de igualdad); **Campo de Granada** (Disposición adicional. Planes de igualdad); **Manipulado y envasado de tomate fresco de Murcia** (Artículo 35. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación); **Manipulado y envasado de fruta fresca y hortaliza de Murcia** (Artículo 37. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación); **Empresas cosecheras y productoras de tomate fresco de**

**Murcia** (Artículo 38. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación); **Cosecheras y productores de fruta, uva de mesa y otros productos agrícolas de Murcia** (Artículo 37. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación); **Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de Comunidad Valenciana** (Artículo 46. Igualdad de género (planes de igualdad)); **Manipulación, envasado, comercialización al por mayor de los agrrios, demás frutas y sus derivados industriales de Sevilla** (Artículo 51. Fomento de igualdad y contra la discriminación) y el convenio del **Campo de Toledo** (57. De la mujer trabajadora).

Incluyen la igualdad salarial como competencias de la comisión paritaria o de igualdad los convenios del sector **Agropecuario de Guadalajara** (Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación); **Campo de Madrid** (Artículo 5. Cometidos de la comisión); **Actividades agropecuarias de Málaga** (Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación) y el convenio **Recolectores de cítricos de Murcia** (Artículo 32. Políticas de igualdad).

Destacan los convenios de **Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería** (Disposición adicional tercera. Planes de igualdad); el convenio del **Campo de Córdoba** (Artículo 48. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres) y el convenio **Agropecuario de Cuenca** (Artículo 46. Medidas para promover la igualdad de trato. Retribución) que ya incluyen algunos de los aspectos fundamentales del RD902/2020 sobre igualdad salarial.

### 5.3. Valoración de puestos de trabajo

El 82% de los convenios colectivos del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola no incluye nada en su articulado sobre Valoración de puestos de trabajo, el 9% de estos convenios incluye la valoración de puestos como una de las funciones a realizar por el Comité y el 9% restante, introduce la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que recoge el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



Los convenios de **Manipulado y envasado de fruta fresca y hortaliza de Murcia** (Artículo 22. Comités de Empresa y Delegados de Personal); **Cosecheras y productores de fruta, uva de mesa y otros productos agrícolas de Murcia** (Artículo 22. Comités de Empresa y Delegados de Personal) y el convenio del **Campo de Toledo** (54. Comités de empresa o delegad@s de personal) recogen la valoración de puestos de trabajo y los estudios de tiempos y establecimiento de primas o incentivos como una de las funciones a desarrollar por los comités de empresa.

Destaca la redacción de los convenios de **Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería** (Disposición adicional tercera. Planes de igualdad); **Agropecuaria de Cuenca** (Artículo 46. Medidas para promover la igualdad de trato) y el convenio del **Campo de Granada** (Disposición adicional. Planes de igualdad) que ya introducen la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género tal y como recoge el RD902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### 5.4. Medias para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género

En cuanto a las medidas dirigidas a la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género, el 41% de los convenios provinciales o autonómicos del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola no recoge ni menciona nada sobre violencia de género, el 26% recoge alguno de los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género en su apartado de licencias o permisos, el 21% se remite a la Ley 1/2004 de 28 de diciembre y enumera algún derecho y el 12% recoge o enumera de manera más o menos extensa, todos los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.



En el grupo de convenios que incluyen alguno de los derechos en sus artículos dedicados a licencias y permisos se encuentran, los convenios de **Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería** (Artículo 10. Licencias y permisos. e)); **Faenas agrícolas, ganaderas y forestales de Ávila** (Artículo 14. Licencias. Cláusulas adicionales 3ª. Violencia de género); **Campo de Granada** (Artículo 6. Permisos y licencias); **Manipulado y envasado de tomate fresco de Murcia** (Artículo 10. Excedencias. 5); **Cosecheras y productoras de tomate fresco de Murcia** (Artículo 14. Excedencias, permiso de lactancia, reducciones de jornada, concreción horaria y víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo y Artículo 37. Medias de protección contra la violencia de género); **Agropecuaria de Navarra** (Artículo 15. Licencias y permisos retribuidos); **Campo**

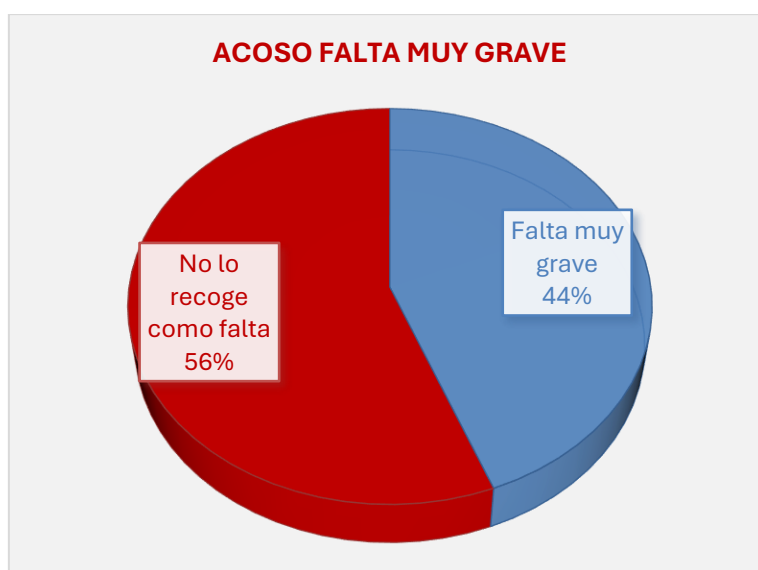
**de Toledo** (26. Permisos, licencias y excedencias) y el convenio de las **Industrias de derivados de agrrios de Valencia** (Artículo 48. Excedencias y reducción de jornada).

Remiten a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y enumeran o mencionan algún derecho, los convenios **Agropecuario de Cuenca** (Artículo 46. Medidas para promover la igualdad de trato); **Campo de Madrid** (Artículo 37. Medidas contra la violencia de género); **Actividades agropecuarias de Málaga** (Artículo 37. Medidas contra la violencia de género); **Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunidad Valenciana** (Artículo 48. Violencia de género); **Recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana** (Artículo 41. Violencia de género); **Campo de Valladolid** (Artículo 31. Violencia de género) y el convenio de **Actividades agropecuarias de Zaragoza** (Artículo 55.1.).

Por último, destacan los convenios que recogen y desarrollan todos los derechos recogidos en la ley 1/2004 que son, el convenio **Agropecuario de Guadalajara** (Violencia de género); el convenio de **Actividades agropecuarias de León** (Disposiciones finales. Tercera. Derechos de las víctimas de violencia de género); **Faenas agrícolas, forestales y ganaderas de Sevilla** (Artículo 39. Igualdad y violencia de género) y el convenio del **Sector agrícola-ganadero-forestal de Soria** (Artículo 28. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género).

## 5.5. Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

En cuanto al acoso sexual y acoso por razón de género, se analiza en primer lugar si este tipo de acoso se incluye en el régimen disciplinario del convenio. En este sentido, el 44% de los convenios del sector Agrario y Manipulado recoge el acoso sexual como falta muy grave. Dentro de este grupo, algunos convenios recogen también el acoso por razón de sexo e incluyen las definiciones de estos tipos de acoso.



En el grupo de convenios que incluyen solo el acoso sexual como falta muy grave, dejando fuera al acoso por razón de sexo y sin incluir la definición de este tipo de acoso, se encuentran los convenios de **Manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de Almería** (Artículo 47. Faltas muy graves); **Faenas agrícolas, ganaderas y forestales de Ávila** (Artículo 37. Faltas muy graves); **Campo de Huelva** (Artículo 33. Régimen sancionador); **Recolectores de cítricos de Murcia** (Anexo IV. Régimen disciplinario); **Manipulado y envasado de tomate fresco de Murcia** (Anexo III. Régimen disciplinario); **Manipulado y envasado de fruta fresca y hortaliza de Murcia** (Artículo 36. Régimen disciplinario); **Empresas cosecheras y productoras de tomate fresco de Murcia** (Anexo I. Régimen disciplinario); **Cosecheras y productores de fruta, uva de mesa y otros productos agrícolas de Murcia** (Artículo 35. Faltas y sanciones) y el convenio de **Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas de la Comunidad Valenciana** (Segunda. Régimen disciplinario).

Los convenios del **Campo de Córdoba** (Artículo 38. Faltas muy graves); **Aguas para riegos de Granada** (Artículo 33. Son faltas “muy graves”) y el convenio **Recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana** (Cláusulas adicionales. Tercera. Régimen disciplinario) incluyen como faltas muy graves el acoso sexual y también el acoso por razón de sexo, pero sin aportar definiciones y conductas de estos tipos de acoso.

Mientras que los convenios **Agrario de Cantabria** (Artículo 38. Faltas) y el convenio del sector **Agropecuario de Cuenca** (Artículo 42. Faltas muy graves) dan un paso más e incluyen ambos tipos de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo, junto a las y conductas de estos tipos de acoso.

En cuanto al Protocolo de acoso, solo el 35% de los convenios provinciales o autonómicos del sector Agrario y Manipulado incluye en su redacción un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso, más o menos desarrollado.



Los protocolos de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo incluidos en los convenios del **Campo de Granada** (Anexo 30. Acoso en el ámbito laboral); **Agropecuario de Guadalajara** (Protocolo para la prevención en los casos de acoso); **Campo de Huelva** (Artículo 36. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo); **Cooperativas del campo de Tarragona** (Anexo III. Protocolo para la prevención y el abordaje del

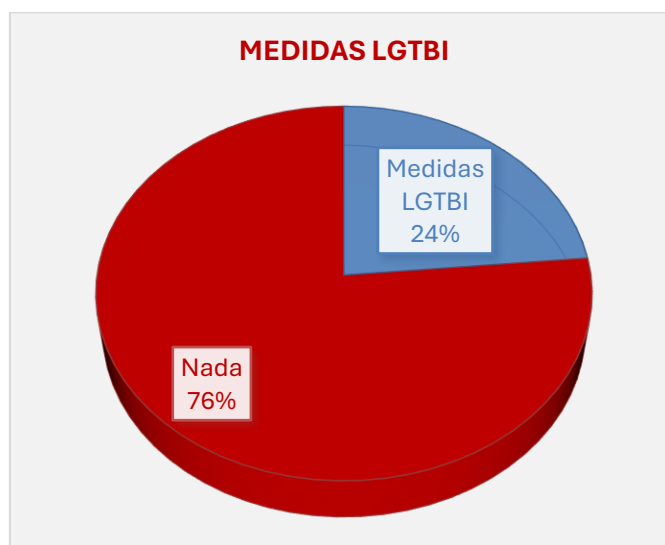
acoso sexual y por razón de sexo); **Campo de la provincia de Valladolid** (Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio del campo de Valladolid y provincia); y el convenio de **Actividades agropecuarias de Zaragoza** (Anexo VIII. Protocolo de acoso en el ámbito laboral) son los protocolos con mayor desarrollo y con una estructura clara que recoge los siguientes puntos:

1. *Declaración de principios*
2. *Objetivos*
3. *Definiciones y conductas constitutivas de acoso: Acoso sexual, acoso por razón de sexo y otro acoso de carácter discriminatorio*
4. *Medidas de prevención del acoso*
5. *Ámbito de aplicación y vigencia*
6. *Procedimiento de actuación: aspectos que acompañan al procedimiento, denuncia, órgano o comisión instructora, procedimiento abreviado y formal, elaboración del informe, acciones a adoptar durante la tramitación y tras el cierre del procedimiento*
7. *Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento*
8. *Seguimiento y evaluación*

## 5.6. Medidas dirigidas al colectivo LGTBI

El artículo 15.1 de la LO 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 establece que: *“Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de 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 contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”*

En cuanto a medidas dirigidas al colectivo LGTBI, el 76% de los convenios provinciales o autonómicos del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola no menciona nada sobre medidas concretas para el colectivo LGTBI o contra la discriminación por orientación o identidad sexual, mientras que el 24% de los convenios de este sector ya incluye algo sobre igualdad y diversidad para prevenir la discriminación directa o indirecta por orientación o identidad sexual.



Dentro del grupo de convenios que recoge algo sobre medidas LGTBI, la fórmula más extendida es recoger el principio de igualdad y no discriminación por orientación sexual. Así lo encontramos en los convenios de **Actividades agropecuarias de León** (Artículo 9. Principio de no discriminación); el convenio de **Faenas agrícolas, forestales y ganaderas de Sevilla** (Artículo 39. Igualdad y violencia de género); **Sector agrícola- ganadero- forestal de Soria** (Artículo 24. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades) y en el convenio de **Actividades agropecuarias de Zaragoza** (Artículo 52).

Mientras que encontramos otro grupo de convenios que, aunque no incluyen medidas de igualdad para el colectivo LGTBI, ya incluyen expresamente el principio de igualdad y no discriminación para las personas o el colectivo LGTBI o incluso aluden a la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans.

Así lo encontramos en los convenios **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.*”; el convenio del **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.*”; el convenio del **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.*”

### 5.7. Acoso discriminatorio por razón de orientación sexual

En cuanto a la obligatoriedad de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, se analizan los protocolos de acoso que forman parte de estos convenios para comprobar que incluya comportamientos contra la orientación sexual dentro del acoso discriminatorio.

Se observa que solo el 18% de los convenios del sector Agrario y Manipulado Hortofrutícola incluye el acoso por orientación o identidad sexual dentro de su Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el punto que desarrolla las definiciones y conductas de acoso discriminatorio.



Los convenios del sector **Agrario de Cantabria** (Artículo 38. Faltas); del Campo de Córdoba (Artículo 38. Faltas muy graves); **Agropecuaria de Cuenca** (Artículo 42. Faltas muy graves); **Agropecuaria de Guadalajara** (Artículo 60. Faltas muy graves y Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso. Punto 3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio) y el convenio del **Campo de Huelva** (Artículo 36. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género. Punto 4.3. Otro acoso de carácter discriminatorio) incluyen el acoso discriminatorio por orientación sexual en su listado de faltas muy graves o en las definiciones de acoso discriminatorio de sus protocolos de acoso.

En este punto, destaca la redacción del convenio del **Campo de Granada** (Artículo 29. Discriminación laboral) que menciona la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: “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.”



# ANEXOS

Anexo 1: Fichas de política salarial.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio | 3000745011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
ALICANTE

**VIGENCIA:**  
2021-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
14.000

**Nº MUJERES:**  
4.000

**Nº HOMBRES:**  
10.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	3,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.271,95 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	16.452,26 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.452,26 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	151,95 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	1.332,26 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.332,26 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

Art. 21. Garantía: 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.

#### **PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

2 extraordinarias + 1 paga de beneficios (6% salario anual de Convenio).

#### **OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 4000485011984

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
ALMERÍA

**VIGENCIA:**  
01/09/2018 -31/12/2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
19.000

**Nº MUJERES:**  
1.900

**Nº HOMBRES:**  
17.100

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	1,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.120 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.120 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.036,23 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	916.23 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas de 30 días de S.B.+Ant. 1 paga equivalente al 70% de una paga normal

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 400048501 | 1984

### SALARIOS

#### OBSERVACIONES:

Art. 11. 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. Para determinar el importe del precio hora según el SMI se dividirá la cuantía anual del mismo entre las horas anuales ordinarias de este convenio, 1826, y se descontará el importe de las vacaciones de cada hora de trabajo, que se fija en el 8.33 %. Con las tablas salariales aprobadas se garantiza para toda la vigencia del convenio desde su publicación, el mantenimiento del porcentaje de diferencia salarial existente entre las distintas categorías, según la tabla correspondiente al periodo junio a diciembre 2021. Dicha garantía persistirá ante eventuales subidas del SMI, incrementándose a todas el mismo tanto por ciento que se aplique a los salarios más bajos que tengan que equipararse al SMI vigente en cada momento. Las partes acuerdan que ante una hipotética subida del SMI esta no podrá ser compensada por ninguno de los siguientes conceptos: descanso retribuido, complemento personal del artículo 12 del convenio, plus de transporte, paga de la constancia, plus de nocturnidad, complemento por jornada irregular y horas extraordinarias. De la misma forma, la eventual aplicación del SMI vigente en cada momento tendrá en cuenta que su importe se retribuye en este sector mediante el abono de tres pagas extraordinarias, y no dos como se fija normalmente en el SMI. El precio hora se desglosa en las tablas anexas, con expresión de los conceptos que lo conforman. Las modificaciones introducidas en este artículo respecto de la redacción del Convenio colectivo anterior, publicado en el BOP de fecha 10 de noviembre de 2016, entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio colectivo.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio | 5000235011990

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
ÁVILA

**VIGENCIA:**  
2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.900

**Nº MUJERES:**  
1.200

**Nº HOMBRES:**  
700

**INCREMENTO SALARIAL 2023:** 4,00%  
**SALARIO ANUAL PEÓN:** 15.120,00 €  
**SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:** 15.120,00 €  
**SALARIO ANUAL  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 15.625,00 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:** 0,00 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª** 0,00 €  
**DIFERENCIA SMI 2023  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 505,00€  
**CLÁUSULA DE REVISIÓN:**  
No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 39002935012004

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
CANTABRIA

**VIGENCIA:**  
2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
800

**Nº MUJERES:**  
80

**Nº HOMBRES:**  
720

**INCREMENTO SALARIAL 2023:** 5,00%  
**SALARIO ANUAL PEÓN:** 15.876,00€  
**SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:** 16.004,70 €  
**SALARIO ANUAL  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 16.437,24 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:** 756,00 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª** 884,70 €  
**DIFERENCIA SMI 2023  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 1.327,24 €  
**CLÁUSULA DE REVISIÓN:**  
Sí. Revisión salarial al finalizar la vigencia del convenio.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | I3000065011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
CIUDAD REAL

**VIGENCIA:**  
2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
1.000

**Nº HOMBRES:**  
9.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	5,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.120,00 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.212,40 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	15.238,80 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	92,40 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	118,80 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 15 días.

#### OBSERVACIONES:

Disposición Adicional Primera: "Complemento Plus Convenio, que complementará a las tablas salariales. Se crea un complemento para los años 2021, 2022 y 2023 denominado Plus de Convenio que tendrá

una cuantía anual de 785,20 para el año 2021, 641,60 euros para el año 2022 y de 1.092,80 euros para el año 2023 en catorce pagas y media. 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.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000675011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
CÓRDOBA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
70.000

**Nº MUJERES:**  
23.000

**Nº HOMBRES:**  
47.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	8,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.298,80 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.298,80 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	15.298,80 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	178,80 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	178,80 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	178,80 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas de 30 días de S.B. y una paga de beneficios de 15 días de salario bruto.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

Código de Convenio | 16000085011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
CUENCA

**VIGENCIA:**  
2022-2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
8.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	3,50%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.307,54 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.419,95 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	15.419,95 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	187,54 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	299,95 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	299,95 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
3 pagas extraordinarias: Marzo, verano y navidad: 30 días de salario.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

Código de Convenio | 18000065011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
4.500

**Nº MUJERES:**  
1.800

**Nº HOMBRES:**  
2.700

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	4,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.724,80 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	16.380,00 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.744,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	604,80 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	1.260,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.624,00 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a su personal fijo y fijos discontinuos, 2 gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario base. Estas gratificaciones serán en proporción al tiempo trabajado. En concepto de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores fijos y fijos discontinuos, el importe de 20 días de salario base de la categoría.

#### OBSERVACIONES:

Artículo 16.-

##### ACTUALIZACIÓN SALARIAL.

En el caso de que una futura subida del SMI, absorbiera alguno de los salarios recogidos en tablas anexas, se le aplicará una subida adicional del 1%.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA

Código de Convenio | 18000435011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2020-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
515

**Nº MUJERES:**  
25

**Nº HOMBRES:**  
490

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	0,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	17.005,29 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	17.324,49 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	17.458,39 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	1.885,29 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	2.204,49 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	2.338,39 €

#### CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Artículo 8

Revisión salarial. En el año 2020 y 2021 no habrá subida salarial alguna, siendo de aplicación las tablas salariales correspondientes al año 2019 publicadas en el BOPGRA 161 de 23 de agosto de 2018. En el año 2022 se incrementarán las tablas de 2019 en un 5%. En el año 2023 se incrementará el IPC real de dicho año, una vez conocido éste el 31 de diciembre de dicho año más el 1%.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

4 pagas extraordinarias, 30 días SB+Antigüedad.

#### OBSERVACIONES:

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 18001675012001

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2020-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
4.000

**Nº MUJERES:**  
2.800

**Nº HOMBRES:**  
1.200

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.883,00 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	17.758,72 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	19.276,88 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	763,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	2.638,72 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	4.156,88 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

Art. 30 b) Para el ejercicio de 2023 y con efectos económicos de 1 de enero de 2023 se establece un incremento del 2% sobre la totalidad de los conceptos económicos y sobre las tablas salariales revisadas de 2022. Para el año 2023 se fija una cláusula de garantía salarial en función del IPC a 31 de diciembre con el tope del 3,5%. Las cláusulas de garantía salarial se aplicarán desde el 1.07.2022 para el citado año y desde 1.01.2023 para el ejercicio 2023.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas de 30 días.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

Código de Convenio | 19001025012001

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
GUADALAJARA

**VIGENCIA:**  
2021-2024

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
500

**Nº MUJERES:**  
50

**Nº HOMBRES:**  
450

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,50%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	14.668,13 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	14.786,98 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	14.936,47 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-451,87 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	-333,02 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	-183,53 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
3 pagas de 30 días de S.B. Más pluses convenio.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

Código de Convenio | 21000165011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
HUELVA

**VIGENCIA:**  
2021-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
7.000

**Nº HOMBRES:**  
3.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.300,00 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.300,00 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	15.300,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	180,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	180,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	180,00 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**  
Art. 17. 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.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 23000165011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
JAÉN

**VIGENCIA:**  
01/10/2022 - 01/09/2026

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
80.000

**Nº MUJERES:**  
30.000

**Nº HOMBRES:**  
50.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	3,40%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.806,70 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.806,70 €
<b>SALARIO ANUAL</b>	
<b>ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.784,95 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	686,70 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	686,70 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023</b>	
<b>ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.664,95 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

La tabla salarial para el primer año de vigencia tendrá un incremento del 3,25%. En el Segundo año de vigencia la tabla salarial se incrementará en el IPC real de la provincia de Jaén para el año en cuestión, siempre que dicho IPC se sitúe entre el 1% y 3,5%. En el caso de que el referido IPC sea inferior al 1%, en el segundo año, el incremento de la tabla salarial se fija en ese 1%, que actuará como incremento mínimo. En el caso de que el referido IPC sea superior al 3,5%, el incremento de la tabla salarial se fija en el 3,5 %, que actuará como incremento máximo.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
3 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 24000375012003

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
LEÓN

**VIGENCIA:**  
2022-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
100

**Nº HOMBRES:**  
900

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,10%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.120,00 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.120,00 €
<b>SALARIO ANUAL</b>	
<b>ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	15.120,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023</b>	
<b>ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	0,00 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

4. 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.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
3 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

Código de Convenio | 28000415011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
MADRID

**VIGENCIA:**  
2022-2026

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.723

**Nº MUJERES:**  
260

**Nº HOMBRES:**  
1.463

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	5,70%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.209,86 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	16.929,49 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.929,49 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	89,86 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	1.809,49 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.809,49 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas de un mes de salario convenio más complementos consolidados. 1 paga del 10% del S.B. anual.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio | 29000255011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
MÁLAGA

**VIGENCIA:**  
2019-2020 (aceituna,  
hasta 2021)

**ESTADO:**  
EN VIGOR

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
31.000

**Nº MUJERES:**  
6.000

**Nº HOMBRES:**  
25.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	14.951,30 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	14.951,30 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	15.470,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-168,70 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	-168,70 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	350,00 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas extraordinarias de 30 días + 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos de una paga de 30 días de salario base más antigüedad que por su categoría le corresponda.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30001665011992

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2021-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
750

**Nº MUJERES:**  
500

**Nº HOMBRES:**  
250

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	1,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.120,00 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.120,00 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.743,52 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.623,52 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas extraordinarias + 1 paga de beneficios de 236,67€.

**OBSERVACIONES:**  
D.A. 1ª. (Si el SMI para este año fuera superior a estas cantidades se aplicará el SMI publicado más un 0,10%).

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30001335011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
3.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
1.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,20 %
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	14.383,33 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	14.574,55 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	14.903,45 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-736,67 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	-545,45 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	-216,55 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b> No.	

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas de 30 días de salario base convenio más antigüedad cada una de ellas + 1 paga de beneficios para todos los trabajadores fijos, sea cual sea su categoría profesional, en la cuantía que figura en convenio (para el año 2018 es de 270,86).

#### OBSERVACIONES:

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000055011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
800

**Nº HOMBRES:**  
200

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	1,80 %
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.120,12 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	16.540,16 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.884,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	0,12 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª:</b>	1.420,16 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.764,00 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

Art.40. 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. 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.

#### **PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

2 pagas extraordinarias de 30 días de salario base y Plus de fidelización + 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos, con importe igual para todas las personas trabajadoras.

#### **OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000675011991

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
10.2021- 12.2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
15.000

**Nº MUJERES:**  
10.000

**Nº HOMBRES:**  
5.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	1,80%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	14.122,25 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	17.112,61 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.977,56 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-997,75 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	1.992,61 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.857,56 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b> No.	

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias de 30 días de salario base y Plus de fidelización + 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos, que percibirá en concepto de paga de beneficios, un 10% del salario base, abonable mensualmente. El trabajador fijo discontinuo y eventual, percibe dicho importe en el salario diario.

#### OBSERVACIONES:

Artículo 17. Retribuciones. Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones que percibe el trabajador/a como consecuencia de su relación laboral con la empresa. Dichas percepciones en cómputo anual, para un/a trabajador/a a jornada completa, y por todos los conceptos, no podrán ser inferiores al SMI vigente en cada momento.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30001555011991

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2012-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
3.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	14.056,53 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	16.538,93 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	15.965,18 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	1.063,47 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	1.418,93 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	845,18 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b> No.	

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias de 30 días de salario base y Plus de fidelización + 1 paga de beneficios para los trabajadores fijos, que percibirá en concepto de paga de beneficios, un 10% del salario base, abonable mensualmente. El trabajador fijo discontinuo y eventual, percibe dicho importe en el salario diario.

#### OBSERVACIONES:

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 31000155011993

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
NAVARRA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
1.900

**Nº HOMBRES:**  
3.100

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	4,30%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	17.265,20 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	18.001,61 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	21.058,80 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	2.145,20 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	2.881,61 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	5.938,80 €

#### CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Art. 18. a) Si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025. b) Si  $(IPC\ 2022 - 0.4\%) + IPC\ 2023 + IPC\ 2024$  es superior al 10.8%, dicho diferencial se aplicara a las tablas salariales con efecto 1 de enero de 2025. Revisión final: 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.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

3 pagas de 30 días de salario convenio.  
1 paga de beneficios de 30 días de salario convenio.

#### OBSERVACIONES:

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 80000115011990

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
PAÍS VALENCIANO

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
40.000

**Nº MUJERES:**  
30.000

**Nº HOMBRES:**  
10.000

**INCREMENTO SALARIAL 2023:** 1,00 %  
**SALARIO ANUAL PEÓN:** 15.376,10 €  
**SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:** 15.483,50 €  
**SALARIO ANUAL** 16.342,70 €  
**ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 256,10 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:** 363,50 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª**  
**DIFERENCIA SMI 2023** 1.222,70 €  
**ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:**  
**CLÁUSULA DE REVISIÓN:**  
No

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas de S.B.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000105011990

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
PAÍS VALENCIANO

**VIGENCIA:**  
2023-2026

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
48.000

**Nº MUJERES:**  
4.800

**Nº HOMBRES:**  
43.200

**INCREMENTO SALARIAL 2023:** 3,00 %  
**SALARIO ANUAL PEÓN:** 19.363,30 €  
**SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:** 19.363,30 €  
**SALARIO ANUAL  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 21.426,30 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:** 4.243,30 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª** 4.243,30 €  
**DIFERENCIA SMI 2023  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 6.306,30 €

#### CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Cláusula adicional Cuarta. Actualización salarial. Con carácter excepcional en este convenio, y por la especial situación en la que se encuentra actualmente el IPC, se introduce la presente cláusula de actualización salarial. Las tablas salariales de la campaña 2026-2027 se actualizarán con la cantidad resultante de la diferencia entre la suma de los IPC de septiembre a agosto de cada una de las cuatro campañas menos 9 %, con el tope del 2,5 %. Si el IPC a 31 de agosto de 2026 es inferior o igual al porcentaje de actualización resultante de la fórmula anterior, la tabla salarial para la campaña 2026-2027 será la resultante de esa actualización.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas de S.B.

#### OBSERVACIONES:

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 34000705011993

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
PALENCIA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
110

**Nº MUJERES:**  
5

**Nº HOMBRES:**  
105

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	0,75%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.120,00 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.724,80 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.180,80€
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	0,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	604,80 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.060,80 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

Art. 20.2. 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.

#### **PAGAS EXTRAORDINARIAS:**

3 pagas de 30 días de S.B.+Ant.

#### **OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 41001235011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
SEVILLA

**VIGENCIA:**  
2022-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
123.000

**Nº MUJERES:**  
24.000

**Nº HOMBRES:**  
99.000

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,50%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.119,32 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.119,32 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.319,44 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-0.68 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	-0.68 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.199,44 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
3 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

## SALARIOS

**PROVINCIA:**  
SEVILLA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
3.620

**Nº MUJERES:**  
2.461

**Nº HOMBRES:**  
1.159

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	3,50%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.120,12 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.722,60 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	19.451,62 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-0,12 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	602,60 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	4.431,62 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

Art. 20. e) Se establece cláusula de revisión salarial, para el año 2023, del 50% de la diferencia del IPC del año respecto al 3,5% pactado, y con efectos de 1º de enero de 2024. f) Igualmente 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.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
4 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 42000015011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
SORIA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
620

**Nº MUJERES:**  
124

**Nº HOMBRES:**  
496

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	5,00 %
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.119,65 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.388,10 €
<b>SALARIO ANUAL</b>	
<b>ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	17.108,00 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-0,35 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	268,10 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023</b>	
<b>ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.988,00 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

Art. 3. Cláusula de actualización. 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%.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
3 pagas SB+Antigüedad.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000165011994

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
TARRAGONA

**VIGENCIA:**  
2022-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.756

**Nº MUJERES:**  
302

**Nº HOMBRES:**  
1.454

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	3,50 %
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.954,16 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	16.324,57 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.918,83 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	834,16 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	1.204,57 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.798,83 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

Art. 33. 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.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
3 pagas de una mensualidad cada una de ellas.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000075011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
TOLEDO

**VIGENCIA:**  
2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
2.098

**Nº MUJERES:**  
400

**Nº HOMBRES:**  
1.698

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	4,00%
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	15.117,54 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	15.385,74 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	16.449,60 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	-2,46 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	265,74 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	1.329,60 €

#### CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Si a 31 de diciembre de 2022 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 3%, sirviendo como base del incremento de las tablas salariales del año 2023, sin atrasos.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

2 pagas extraordinarias + 1 paga de primavera de 22 días.

#### OBSERVACIONES:

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA

Código de Convenio | 46000565011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
VALENCIA

**VIGENCIA:**  
2022-2024

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
400

**Nº HOMBRES:**  
600

<b>INCREMENTO SALARIAL 2023:</b>	2,50 %
<b>SALARIO ANUAL PEÓN:</b>	17.078,65 €
<b>SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:</b>	18.242,14 €
<b>SALARIO ANUAL ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	18.548,37 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:</b>	1.958,65 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª</b>	3.122,14 €
<b>DIFERENCIA SMI 2023 ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:</b>	3.428,37 €
<b>CLÁUSULA DE REVISIÓN:</b>	

D.A. 2ª. 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.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
5 pagas extraordinarias.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000555011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
VALLADOLID

**VIGENCIA:**  
2019-2023

**ESTADO:**  
REVISADO/SMI

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
2.000

**Nº MUJERES:**  
700

**Nº HOMBRES:**  
1.300

**INCREMENTO SALARIAL 2023:** 8,00 %  
**SALARIO ANUAL PEÓN:** 15.120,00 €  
**SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:** 15.120,00 €  
**SALARIO ANUAL  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 17.388,00 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:** 0,00 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª** 0,00 €  
**DIFERENCIA SMI 2023  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 2.268,00 €  
**CLÁUSULA DE REVISIÓN:**  
No.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas de 30 días de S.B.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 49000105011982

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
ZAMORA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
452

**Nº MUJERES:**  
105

**Nº HOMBRES:**  
347

**INCREMENTO SALARIAL 2023:** 2,50%  
**SALARIO ANUAL PEÓN:** 14.806,89 €  
**SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:** 14.886,08 €  
**SALARIO ANUAL  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 15.202,80 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:** -313,11 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª** -233,92 €  
**DIFERENCIA SMI 2023  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 82,80 €  
**CLÁUSULA DE REVISIÓN:**  
No

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:**  
2 pagas de 30 días de salario real+ Paga de gratificación (15 días)+  
Paga de Beneficios (15 días).2 pagas de 15 días de salario real.

**OBSERVACIONES:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 50000045011981

### SALARIOS

**PROVINCIA:**  
ZARAGOZA

**VIGENCIA:**  
2019-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
1.500

**Nº HOMBRES:**  
3.500

**INCREMENTO SALARIAL 2023:** 2,70 %  
**SALARIO ANUAL PEÓN:** 16.833,39 €  
**SALARIO ANUAL OFICIAL 2ª:** 17.970,78 €  
**SALARIO ANUAL  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 19.877,95 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 PEÓN:** 1.713,39 €  
**DIFERENCIA SMI 2023 OFICIAL 2ª** 2.850,78 €  
**DIFERENCIA SMI 2023  
ENCARGADO/CAPATAZ/CONTRAMAESTRE:** 4.757,95 €

#### CLÁUSULA DE REVISIÓN:

Artículo 34. 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.

#### PAGAS EXTRAORDINARIAS:

3 pagas de S.B.+Ant.+Complementos.

#### OBSERVACIONES:



## Anexo 2: Fichas Jornada y tiempo de trabajo

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio | 3000745011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
ALICANTE

**VIGENCIA:**  
2021-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
14.000

**Nº MUJERES:**  
4.000

**Nº HOMBRES:**  
10.000

**JORNADA ANUAL:** 1.802 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

**ARTICULO 17.- JORNADAS ESPECIALES.**

A.- Inferiores: sin perjuicio de lo que como regla general establece el artículo 16 de la jornada de trabajo, se reducirá a seis horas en aquellos trabajos o faenas que hayan de realizarse en fango, es decir, teniendo el productor los pies en fango y en la cava abierta, entendiéndose por tal la que se halla en terrenos que no están previamente alzados.

B.- Superiores: la jornada superior a la establecida en el artículo 16, sólo será admisible en los trabajos de siembra, recolección, envasado y empaquetado y extinción de plagas del campo, cuando las circunstancias estacionales, la acumulación de tareas o circunstancias de la producción así lo requiera, casos en los que la empresa podrá ampliar el tiempo de trabajo al sábado hasta las 14 horas, la jornada hasta un máximo de 15 horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 11 horas de trabajo efectivo y sin superar el número de horas anuales establecidas. Cuando la empresa considere necesaria la ampliación de la jornada en los términos establecidos, lo comunicará a los representantes de los trabajadores, así como las causas concretas que lo han motivado, para lo que se tendrá en cuenta la situación global de toda la plantilla (los que estén en activo y los que falten por ser llamados al trabajo) y pudiendo buscar alternativas como la contratación temporal, turnos rotativos, etc.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 4000485011984

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
ALMERÍA

**VIGENCIA:**  
01/09/2018 -31/12/2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
19.000

**Nº MUJERES:**  
1.900

**Nº HOMBRES:**  
17.100

**JORNADA ANUAL:** 1.826 horas anuales

#### REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

registro de la jornada de trabajo. 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 el mes junto al recibo de salarios, con expresión de las realizadas día a día.

#### REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

no

#### REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

no

#### VACACIONES:

30 días naturales

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art 8.2.- Distribución irregular de la jornada.

La jornada ordinaria obligatoria, de carácter irregular, tendrá un límite de nueve horas diarias y 48 semanales, de trabajo efectivo. Desde el uno de enero de 2.024 el límite semanal será de 46 horas de trabajo efectivo.

Será de aplicación en lo pertinente lo establecido en el punto 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, por ello, dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

La jornada ordinaria de trabajo será de lunes a sábado, coincidiendo el descanso semanal con la tarde del sábado desde las 15:00 horas y el domingo, salvo pacto individual, ó colectivo de empresa, en contrario. En caso de los menores de edad, el descanso será de 2 días ininterrumpidos.

El personal que no esté ligado directamente a la actividad de manipulado, trabajará preferentemente en jornada partida, excepto entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, que lo harán preferentemente en jornada continuada.

Las horas de exceso entre la jornada ordinaria efectiva realizada y la jornada de 40 horas semanales, como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, deberán compensarse con descanso equivalente, preferentemente, en épocas de baja campaña o al final de la campaña, pero siempre antes de la finalización de su contrato.

Se pacta expresamente la constitución de una Comisión Paritaria de diagnóstico y estudio de impacto de la eventual implantación en el sector de un sistema de pago regular que fuera compatible con la actual distribución irregular de la jornada, característica de este sector.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 4000485011984

### JORNADA

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Esta Comisión estaría integrada por 8 personas, 4 por cada parte o bancada, con invitación a participar en sus reuniones a representantes de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social; Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo; Tesorería General de la Seguridad Social y Servicio Público de Empleo Estatal, con el fin de tratar de garantizar la adecuación al marco normativo de las posibles alternativas que se estudien. La Comisión se reunirá cada tres meses y deberá decidir de forma consensuada antes de septiembre de 2023, salvo prórroga, si se implanta o no un sistema de pago regular en el sector y, en caso de implantación, de que forma se llevaría a cabo.

En caso de llegar a acuerdos sobre la implantación del pago regular y la forma de su implantación, el mismo tendrá carácter normativo, incorporándose al texto del convenio colectivo.

Complemento por irregularidad de jornada.

Con efectos de la firma del convenio colectivo, las horas semanales ordinarias efectivas realizadas (sin tener en cuenta las pausas para descanso fijadas en el artículo 8.4), como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, por encima de 44, es decir de la 45 en adelante, se retribuirán a los importes de las horas extraordinarias que figuran en las tablas anexas para cada año, sin que experimenten variación alguna aunque subiera el precio de la hora ordinaria de trabajo por aplicación del SMI. La diferencia del importe de estas horas con el precio hora fijado en cada momento tendrá la consideración de complemento salarial que se abonará en el mes que se realiza.

Cada persona trabajadora del Sector al inicio de la campaña elegirá, mediante el formulario contenido en el Anexo, que forma de pago desea en relación al exceso de jornada como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, pudiendo elegir entre una de las dos siguientes opciones:

- a) La persona trabajadora percibirá el salario de las horas del exceso producido por la distribución irregular de su jornada a medida que se vaya produciendo la compensación por descanso.
- b) La persona trabajadora percibirá el salario de las horas del exceso producido por la distribución irregular de su jornada en el mes de su realización, teniendo carácter de anticipo. La persona trabajadora permanecerá en alta en Seguridad Social una vez finalizada la campaña sin percibo de salario, dado que este fue anticipado.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio | 5000235011990

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
ÁVILA

**VIGENCIA:**  
2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.900

**Nº MUJERES:**  
1.200

**Nº HOMBRES:**  
700

**JORNADA ANUAL:** 1.762 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 31 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 11.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral se acomodará a las necesidades de la empresa, estableciéndose un máximo de 1.762 horas anuales durante la vigencia del Convenio.

La jornada máxima ordinaria podrá ser de 9 horas.

Se permitirá una distribución irregular de la jornada previo pacto entre el trabajador osus representantes legales, en su caso, y la empresa, sin que en ningún caso se supere la jornada máxima anual.

En todo caso y en lo referido a Jornada se estará a lo dispuesto en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que en el futuro las modifiquen o complementen.

En cuanto al descanso semanal se tendrá derecho a un descanso mínimo de un día y medio ininterrumpido. Los días festivos serán considerados no lectivos, en el caso de tenerse que trabajar, se compensará con otro día de descanso. En lo referido a descanso semanal y festivo se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 39002935012004

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
CANTABRIA

**VIGENCIA:**  
2021-2022

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
800

**Nº MUJERES:**  
80

**Nº HOMBRES:**  
720

**JORNADA ANUAL:**

1.772 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:**

22 días laborables si la jornada es de 5 días semanales y 26 días laborables si la jornada es de 6 días semanales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

No

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | I3000065011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
CIUDAD REAL

**VIGENCIA:**  
2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
1.000

**Nº HOMBRES:**  
9.000

**JORNADA ANUAL:** 1.794 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 25 días laborables

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 10.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.794 horas de trabajo efectivo al año, computándose el inicio y el final de la jornada en el puesto de trabajo.

La jornada media de referencia será de 40 horas semanales. La jornada laboral será como máximo de 9 horas al día y 50 horas semanales, salvo jornadas especiales reguladas en el R.D. 1561/95.

El exceso sobre la jornada media de referencia, se podrá acumular en vacaciones, por acuerdo entre las partes en jornadas completas, sin que coincidan con los trabajos punta de la explotación.

El descanso dominical en ganadería y guardería no podrá ser recompensado en metálico, estableciéndose

un sistema de trabajo a turnos. Así mismo durante los meses de marzo a agosto, en las tareas de riego cuando sean continuas, se podrá establecer el trabajo a turnos, realizándose éste como máximo dos meses consecutivos, respetando los descansos establecidos en el párrafo siguiente. En cualquier caso el descanso dominical, en ganadería, guardería y recolecciones podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los descansos semanales legales y días festivos del año. Para las modificaciones de jornada de otros trabajos a turnos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | I3000065011982

### JORNADA

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

De acuerdo con la legislación vigente en dicho descanso se tendrá en cuenta la duración de la semana laboral, es decir; si es de 5 días a ocho horas de trabajo efectivo, corresponderán dos días de descanso semanal; si es de 6 días semanales de trabajo corresponderá a un día y medio de descanso semanal.

Las empresas tendrán la obligación de tener un calendario laboral, individual o colectivo, por grupos de trabajadores/as a disposición de cada empleado/a, donde se anoten los aumentos y/o disminuciones de jornada, vacaciones, licencias y faltas al trabajo.

La modificación de la jornada, no reflejada en el calendario laboral de la empresa, deberá ser notificada con un preaviso de 6 días, excepto por causas de fuerza mayor.

En el caso de los trabajadores/as eventuales, fijos-discontinuos o de duración determinada, de producirse jornadas flexibles con ampliación de jornada diaria o semanal, se les acumulará para realizarles la prolongación de su contrato de trabajo por el tiempo del exceso de trabajo, por jornadas completas, abonándose los salarios correspondientes a la misma.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000675011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
CÓRDOBA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
70.000

**Nº MUJERES:**  
23.000

**Nº HOMBRES:**  
47.000

**JORNADA ANUAL:** 1.772 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

ARTÍCULO 29°. Jornada de Trabajo

Las jornadas de trabajo se establecen en 39 horas semanales, de lunes a sábado, para todos los trabajadores, distribuyéndose de común acuerdo entre empresario/a y trabajador/a, siempre que no superen las 9 horas diarias. La jornada laboral diaria se establece en 6 horas 30 minutos, se dispondrá de un descanso de 15 minutos para bocadillo por cuenta del trabajador, no se considerará tiempo de trabajo efectivo (es decir, que hay que recuperarlos).

Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Los trabajadores, durante los meses de junio, julio y agosto, su jornada será de 6 horas y 10 minutos, dentro de esta jornada y formando parte de la misma, se dispondrá de un descanso de 15 minutos por cuenta de la empresa, la jornada para este tipo de faenas será de 37 horas semanales, prestadas de lunes a sábado.

La jornada laboral en el campo será continuada, salvo, en aquellas faenas que por su naturaleza y/o la organización del trabajo no lo permita.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

Código de Convenio | 16000085011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
CUENCA

**VIGENCIA:**  
2022-2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
8.000

**JORNADA ANUAL:** 1.752 horas anuales  
**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

**VACACIONES:** 22 días laborables  
**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

Código de Convenio | 18000065011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
4.500

**Nº MUJERES:**  
1.800

**Nº HOMBRES:**  
2.700

**JORNADA ANUAL:** 1.826 horas semanales  
**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

**VACACIONES:** 30 días naturales  
**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA

Código de Convenio | 18000435011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2020-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
515

**Nº MUJERES:**  
25

**Nº HOMBRES:**  
490

**JORNADA ANUAL:** 1.800 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días laborables

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 18001675012001

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2020-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
4.000

**Nº MUJERES:**  
2.800

**Nº HOMBRES:**  
1.200

**JORNADA ANUAL:** 1.826 horas anuales  
**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

**VACACIONES:** 30 días naturales  
**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

Código de Convenio | 19001025012001

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
GUADALAJARA

**VIGENCIA:**  
2021-2024

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
500

**Nº MUJERES:**  
50

**Nº HOMBRES:**  
450

**JORNADA ANUAL:** 1.715 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

Código de Convenio | 21000165011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
HUELVA

**VIGENCIA:**  
2021-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
7.000

**Nº HOMBRES:**  
3.000

**JORNADA ANUAL:** 1.772 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**  
No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**  
No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**  
No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 7º.- JORNADA DE TRABAJO.-

La Jornada laboral efectiva queda fijada en 39 horas semanales.

Cuando las circunstancias estacionales o de campaña determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de diez horas semanales de trabajo efectivo, sin que la jornada diaria pueda exceder de 9 horas de trabajo efectivo. Esta distribución se regularizará según legislación vigente al respecto y, en todo caso, deberá quedar compensada durante la vigencia de la relación laboral, de modo que al final de la misma se cumpla la jornada máxima establecida en el presente Convenio Colectivo. En todo caso, la empresa podrá distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual de trabajo, aplicando la norma contenida en la legislación vigente al respecto.

Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo, durante las campañas de recolección y tratándose de cultivos perecederos, en lo que se refiere a: fresas, frambuesas, arándanos, moras, fruta de hueso, los domingos tendrán carácter laboral desde el 15 de febrero al 1 de junio pudiendo disfrutar el trabajador o la trabajadora del descanso semanal, en cualquiera de los otros días de la semana siempre y cuando no se hubieran trabajado ya las 39 horas semanales.

El resto del año el descanso semanal coincidirá en domingo. Si por cualquier razón hubiera que trabajar en domingo o festivo el trabajador o la trabajadora percibirán su jornada normal más el 50%.

En las empresas que se trabajen menos de seis días a la semana, el salario día se incrementará en la parte proporcional que corresponda, de manera que el trabajador y la trabajadora percibirán el mismo salario que si trabajase los seis días.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo los pies en agua o fango y las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada será de 36 horas semanales.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 23000165011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
JAÉN

**VIGENCIA:**  
01/10/2022 - 01/09/2026

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
80.000

**Nº MUJERES:**  
30.000

**Nº HOMBRES:**  
50.000

**JORNADA ANUAL:** 1.772 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

Artículo 14º (Bis). 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.

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

No

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 24000375012003

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
LEÓN

**VIGENCIA:**  
2022-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
100

**Nº HOMBRES:**  
900

**JORNADA ANUAL:** 1.784 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 22 días laborables

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

Código de Convenio | 28000415011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
MADRID

**VIGENCIA:**  
2022-2026

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.723

**Nº MUJERES:**  
260

**Nº HOMBRES:**  
1.463

**JORNADA ANUAL:**

1.772 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:**

30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

**ARTÍCULO 15.-JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo efectivo será de 39 h. semanales en jornada partida, o de 38h. semanales en jornada continuada.

En aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, la jornada podrá ampliarse, con la realización de cuatro horas diarias o veinte semanales, estas horas se compensarán con descanso o se pagaran según el artículo 18,

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio | 29000255011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
MÁLAGA

**VIGENCIA:**  
2019-2020 (aceituna,  
hasta 2021)

**ESTADO:**  
EN VIGOR

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
31.000

**Nº MUJERES:**  
6.000

**Nº HOMBRES:**  
25.000

**JORNADA ANUAL:** 1.772 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 23 días laborables

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30001665011992

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2021-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
750

**Nº MUJERES:**  
500

**Nº HOMBRES:**  
250

**JORNADA ANUAL:** 1.816 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Art. 4. De mutuo acuerdo se podrá establecer la semana de cinco días en las fechas en que el tiempo lo permita y no sean épocas de recolección. En caso de desacuerdo, resolverá la Autoridad Laboral. No obstante en los meses de Julio y Agosto la jornada será continuada.

Las empresas podrán distribuir a lo largo del año el 8% como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual, tanto por ciento que se ha aceptado por la discontinuidad y temporalidad del trabajo, motivo por el que se busca ese tanto por ciento que las partes consideran ajustado a derecho. Dicha distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

Por ello la Dirección de la Empresa podrá hacer uso de 145 horas anuales de distribución irregular de la jornada.

Sin sobrepasar el límite de 145 horas anuales de distribución irregular de la jornada, las empresas podrán realizar hasta 48 horas ordinarias semanales durante los meses de noviembre a abril de cada año.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30001335011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
3.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
1.000

**JORNADA ANUAL:** 1.826 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 6-bis. Flexibilización de la jornada

Constatando lo establecido en los artículos 6 y 28 del presente Convenio Colectivo, y con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, y siguiendo el espíritu de lo establecido en el R.D. 3/2012 de 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva de 25 de enero de 2012, sobre distribución irregular de la jornada, las partes suscriptoras del presente convenio, teniendo en cuenta la peculiaridad del trabajo discontinuo, acuerdan que las empresas podrán distribuir a lo largo del año 2021 el 8% de la jornada de trabajo en cómputo anual, tanto por ciento que se ha aceptado por la discontinuidad del trabajo y a sabiendas que por el sistema de llamamiento al trabajo, unas personas trabajadoras realizan mayor jornada anual que otras, motivo por el que se busca ese tanto por ciento que las partes consideran ajustado a derecho.

Dicha distribución horaria, que se efectuará dentro del abanico horario establecido como jornada laboral, deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30001335011981

### JORNADA

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Las partes acuerdan que esta distribución irregular de la jornada en cómputo anual se efectúe dentro del abanico horario de la jornada, en ocho meses, a elección de la empresa, dentro del año natural al que corresponda, pero siempre respetando los descansos diarios y semanales previstos en la ley, como antes se ha indicado y no superen las 28 horas mensuales o 145 en ocho meses al año, que lógicamente tendrán valor de hora normal, al no ser extraordinarias.

Para los años 2022 y 2023 se incrementa el porcentaje de distribución de la jornada irregular al 9%, que se aplicará en 8 meses a elección de la Empresa, todo ello respetando los descansos diarios y semanales y lo previsto en la ley, y siempre que no se superen las 30 horas mensuales o 164 en 8 meses al año, que tendrán valor de hora ordinaria.

Igualmente, y con vigencia para 2022 y 2023, la Empresa comunicará a los Comités de Empresa si hará uso de la jornada flexible dentro de los dos primeros meses del inicio de cada campaña, indicando los meses en que la utilizará. No obstante lo anterior la Empresa podrá modificar los meses elegidos comunicándolo previamente al Comité de Empresa.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000055011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
800

**Nº HOMBRES:**  
200

**JORNADA ANUAL:** 1.800 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**  
No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**  
No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**  
No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 14. Flexibilización de la jornada

Por las peculiaridades del trabajo estacional y discontinuo, pedidos urgentes, suministros, imprevistos, etc. se pacta expresamente la jornada irregular durante los meses de octubre, noviembre, diciembre, enero, febrero, marzo, abril y mayo donde la empresa podrá organizar el trabajo existente estableciendo las jornadas diarias o semanales precisas, en función de las necesidades de cada momento con respeto a los límites establecidos en este artículo y en el artículo 34.2 del estatuto de los trabajadores. En este periodo la jornada tendrá las siguientes características:

Se establece una jornada semanal ordinaria máxima de 56 horas de trabajo efectivo (durante los meses de octubre a mayo). Las horas que sobrepasen la jornada semanal ordinaria se considerarán extraordinarias y se retribuirán según lo recogido en tabla salarial anexa.

Durante la jornada semanal, las horas comprendidas a partir de la 46 y hasta la 56 de trabajo efectivo, tendrán la consideración de horas de campaña, con la retribución expresa reflejada en las tablas salariales, y pudiendo ser pactada entre empresa y representantes de los trabajadores/as. También se considerarán como "horas de campaña" aquellas que se sitúen fuera del abanico horario, y las que superen la novena hora, y serán voluntarias para los trabajadores/as salvo que se pacte lo contrario entre empresa y trabajadores/as.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000055011982

### JORNADA

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Las horas que sobrepasen la jornada semanal ordinaria se consideran extraordinarias y se retribuirán según lo recogido en la tabla salarial anexa.

Se incluyen las mañanas de los sábados en las que el abanico horario será de 08 a 13'00 h, manteniéndose el abanico horario del resto de días que constan en el artículo anterior o en lo que expresamente se pacte en cada empresa.

Al ser jornada ordinaria la de la mañana de los sábados en la forma indicada anteriormente, la asistencia al trabajo es obligatoria.

Ahora bien, se autoriza que el trabajador/a pueda dejar de prestar servicios la mañana de los sábados, cuando así lo solicite y lo comunique, al menos con 24 horas de antelación a la empresa bien directamente o a través de los representantes legales de los/as trabajadores/as y esta le exonerara de dicha asistencia siempre que el índice de absentismo en ese día no supere el 30% de la categoría profesional a que corresponda.

En todo caso se deberá de cumplimentar lo dispuesto en cuanto al descanso semanal en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 5 del RD 1561/1995 de jornadas especiales, produciéndose por tanto compensaciones y acumulaciones en los periodos recogidos, en su texto para hacer efectivo el descanso legal establecido entre la jornada del sábado y del lunes.

La dirección de la empresa y los/as representantes legales de los trabajadores/as podrán variar de mutuo acuerdo los meses a los que se refiere la flexibilización de la jornada, si bien su duración abarcará el periodo de 8 meses.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000675011991

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
10.2021- 12.2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
15.000

**Nº MUJERES:**  
10.000

**Nº HOMBRES:**  
5.000

**JORNADA ANUAL:** 1.818 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 8-bis. Distribución irregular de la jornada Constatando lo establecido en los artículos 6 y 8 del presente Convenio Colectivo, con el objeto de evitar la consideración de horas extraordinarias y su abono como tales, los suscriptores del presente Convenio teniendo en cuenta la peculiaridad del carácter estacional de la actividad del sector acuerdan que las empresas podrán distribuir de forma irregular a lo largo del año el con carácter general un 10% de la jornada de trabajo en cómputo anual.

En caso de que concurran además causas organizativas y productivas, así como cuando se alcance acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores/as y/o con los trabajadores/as afectados la distribución irregular de la jornada podrá ampliarse hasta un 12%.

En todo caso, la distribución horaria que se establezca deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores/as si utilizará la distribución irregular de la jornada dentro de los tres primeros meses del inicio de la campaña.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30001555011991

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2012-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
3.000

**JORNADA ANUAL:** 1.826 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**  
No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**  
No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**  
No

**VACACIONES:** 30 días naturales

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Artículo 11. Jornada de trabajo y descansos.

La jornada laboral anual será de 1826 horas de trabajo efectivo como máximo y de 40 horas semanales de promedio de lunes a sábado.

En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto, la jornada será continuada de 7 horas diarias, como máximo.

Se podrá pactar entre empresa y representación de los trabajadores, por razones organizativas, una distribución de jornada diferente con respeto a los límites legales. En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 31 de agosto se deberá de tener en cuenta las circunstancias climatológicas propias de dicho periodo.

En todo caso, teniendo en cuenta el tipo de productos y la actividad del sector se acuerda una distribución irregular de la jornada de 182,6 horas (un 10%) como máximo de la jornada de trabajo en cómputo anual. Dicha

distribución horaria deberá respetar en todos los casos los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La realización de trabajo a turnos no implicará, de ningún modo, que se altere la preferencia en el llamamiento diario para los trabajadores fijos discontinuos más antiguos según su número de orden en el censo, en todo caso se respetará en este punto los pactos acordados en las empresas con la representación de los trabajadores. En jornada de cinco o más horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a un descanso obligatorio de 15 minutos retribuidos, tanto si la jornada es de mañana como de tarde.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 31000155011993

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
NAVARRA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
1.900

**Nº HOMBRES:**  
3.100

**JORNADA ANUAL:** 1.754 horas anuales

#### REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

Control horario: En empresas de más de 15 trabajadores se establecerá un sistema digital de control de jornada que deberá implantarse para el 31-12-2025.

#### REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

No

#### REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

Art. 13-Distribución irregular de la jornada: el máximo será de un 8%. A los contratos eventuales dicho porcentaje se les aplicará sobre la duración de su contrato. Las empresas que tengan acuerdos que mejoren lo aquí recogido se respetarán.

La distribución irregular podrá afectar a la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual.

Las empresas elaborarán un calendario anual según la jornada semanal antes citada, que será negociado con los representantes de las personas trabajadoras al principio del año y puesto en su conocimiento, y que en todo caso deberá respetar las disposiciones legales vigentes en materia de descanso entre jornadas y descanso semanal.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 80000115011990

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
PAÍS VALENCIANO

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL TRABAJADORES:**  
40.000

**Nº MUJERES:**  
30.000

**Nº HOMBRES:**  
10.000

**JORNADA ANUAL:** 1.790 horas anuales  
**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 12º. Jornada irregular

1. A los efectos de lo dispuesto en el apartado 2º del Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, 145 horas de la jornada anual de cada trabajador, incluidos los trabajadores del Grupo III, podrán ser distribuidas de manera irregular.

2. Entre las empresas y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, entre las empresas y los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, se podrán establecer acuerdos para la utilización de las horas de irregularidad.

En defecto de acuerdo, regirá lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores para la utilización de las horas.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000105011990

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
PAÍS VALENCIANO

**VIGENCIA:**  
2023-2026

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
48.000

**Nº MUJERES:**  
4.800

**Nº HOMBRES:**  
43.200

**JORNADA ANUAL:**

1790 Jornada de 5 horas de octubre a marzo y de 6 horas de abril a septiembre

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:**

30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 34000705011993

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
PALENCIA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
110

**Nº MUJERES:**  
5

**Nº HOMBRES:**  
105

**JORNADA ANUAL:** 1.808 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Art.26. Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en el campo y ganadería, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, tal como establece el RD 1561/1995 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales y el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y modalidades de cómputo de la jornada de trabajo en las labores agrícolas, forestales y pecuarias serán las determinadas por la costumbre local, salvo en lo que resulte incompatible de estas últimas con las peculiaridades y la organización del trabajo en la explotación.

En las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, podrá ampliarse la jornada hasta un máximo de veinte horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de doce horas de trabajo efectivo.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 41001235011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
SEVILLA

**VIGENCIA:**  
2022-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
123.000

**Nº MUJERES:**  
24.000

**Nº HOMBRES:**  
99.000

**JORNADA ANUAL:**

1.781 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:**

31 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

**ARTÍCULO 17.- JORNADAS DE TRABAJO**

Teniendo en cuenta las especiales características del trabajo en el campo, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible, en atención a las necesidades de las mismas en cada momento, atendiendo a las siguientes condiciones:

- Se podrá ampliar y reducir la jornada diaria de trabajo efectivo, respetando en todo caso la jornada semanal de treinta y nueve horas.
- En los casos de que la ampliación de la jornada diaria suponga una realización de más de treinta y nueve horas semanales, éstas se considerarán a todos los efectos, horas extraordinarias.
- La jornada intensiva se aplicará preferentemente en todos los cultivos, siempre que las necesidades de los mismos y de la empresa lo posibiliten, especialmente en las recolecciones.
- En las jornadas intensivas o continuadas, así como en jornada partida, la empresa está obligada a dar un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos continuados, no considerándose dicho descanso tiempo efectivo de trabajo

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

## JORNADA

PROVINCIA:  
SEVILLA

VIGENCIA:  
2020-2024

ESTADO:  
REVISADO

Nº TOTAL  
TRABAJADORES:  
3.620

Nº MUJERES:  
2.461

Nº HOMBRES:  
1.159

JORNADA ANUAL: 1.780 horas anuales  
REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:

REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:

VACACIONES: 30 días naturales  
CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 42000015011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
SORIA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL TRABAJADORES:**  
620

**Nº MUJERES:**  
124

**Nº HOMBRES:**  
496

**JORNADA ANUAL:** 1.790 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Art.10

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

En aquellos casos en que las circunstancias determinasen la necesidad de prolongar el trabajo en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería, guardas, guardería rural, podrá ampliarse con la realización de hasta 4 horas diarias y un máximo de 20 semanales, debiendo ser abonadas con un recargo equivalente al 75% del valor de la hora ordinaria Debido a las peculiaridades del sector, se fija que en la actividad de agricultura y guardería exista un fondo de 60 horas anuales perdidas por razón de inclemencia del tiempo que se recuperarán a razón de un máximo de 10 horas al mes, o dos al día excluyendo de esta recuperación los meses de diciembre y enero.

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

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000165011994

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
TARRAGONA

**VIGENCIA:**  
2022-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.756

**Nº MUJERES:**  
302

**Nº HOMBRES:**  
1.454

**JORNADA ANUAL:** 1.784 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 23 días laborables

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 36. Jornada por campaña

Para atender debidamente las alteraciones originadas por periodos de cosechas u otras situaciones propias de la actividad, se otorga a las empresas la posibilidad de alargar la jornada ordinaria de trabajo hasta 10 horas por día, y dentro de un plazo máximo de tres meses cada año, seguidos o alternados. Así, para poder acogerse a la explicada ampliación de la jornada ordinaria hará falta que las empresas lo comuniquen con la máxima anticipación y en todo caso con un mínimo de 48 horas, a los representados del personal, o directamente al personal si no hay representantes.

En el supuesto de acogerse a la ampliación de horario explicada, las empresas regularizan las horas trabajadas de más mediante la reducción del horario de trabajo en otros periodos considerados de actividad baja.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000075011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
TOLEDO

**VIGENCIA:**  
2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
2.098

**Nº MUJERES:**  
400

**Nº HOMBRES:**  
1.698

**JORNADA ANUAL:**

1.784 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

D.A. 5ª. REGISTRO Y CONTROL

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 de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El registro y control horario garantizará el cumplimiento de su finalización y permitirá comprobar el cumplimiento de la normativa en materia de tiempo de trabajo en toda su extensión (jornada diaria, descanso entre jornadas, descanso semanal, turnos, trabajo nocturno, permisos, etc) Las pausas con la consideración del trabajo efectivo no se registrarán.

El sistema que se implante en la empresa (registro en papel utilización de contraseñas, uso de tarjetas de dispositivos analógicos o digitales, huellas dactilares sistemas de geolocalización, recogida de datos biométricos, etc) tendrá en cuenta el derecho a la desconexión digital y tendrá una vigilancia de su respeto por parte de la empresa.

La forma en que se organice y documente el registro, deberá diseñarse de forma que facilite la comprensión de los datos por parte de los trabajadores y trabajadoras y el control del cumplimiento de la normativa laboral por parte de sus representantes.

El sistema de registro en la medida en que pueda comprometer derechos fundamentales, como los de intimidad o dignidad de la persona trabajadora o suponer un tratamiento de datos de carácter personal, se ajustará a los criterios de proporcionalidad e intervención mínima aplicables por la doctrina del T.C en esos casos.

No se admitirá el uso de medios o dispositivos propiedad del trabajador o trabajadora para realizar el registro horario.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000075011981

### JORNADA

#### REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:

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 sujetas 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

#### REGULA LA 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.

#### VACACIONES:

30 días naturales

#### CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA: nO

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA

Código de Convenio | 46000565011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
VALENCIA

**VIGENCIA:**  
2022-2024

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
400

**Nº HOMBRES:**  
600

**JORNADA ANUAL:** 1.768 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

**ARTÍCULO 10. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.**

Por acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en el marco interno de la empresa se podrá proceder a la distribución irregular de hasta el 10% de la jornada anual, con ampliación de la jornada ordinaria a 10h o / y inclusión de sábados, respetando los descansos mínimos. Con carácter previo a la aplicación, se convocará a los representantes de los trabajadores para concretar personas, colectivos y demás condiciones de distribución irregular.

El periodo de consultas será de 5 días y 5 días más para comunicárselo a la persona trabajadora afectada. Si en dicho periodo no se alcanzara acuerdo sobre estas materias se estará a lo establecido en el art 34.2 ET.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000555011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
VALLADOLID

**VIGENCIA:**  
2019-2023

**ESTADO:**  
REVISADO/SMI

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
2.000

**Nº MUJERES:**  
700

**Nº HOMBRES:**  
1.300

**JORNADA ANUAL:** 1.784 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:** 30 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

No

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 49000105011982

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
ZAMORA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
452

**Nº MUJERES:**  
105

**Nº HOMBRES:**  
347

**JORNADA ANUAL:**

1.810 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

No

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:**

31 días naturales

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

No

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 50000045011981

### JORNADA

**PROVINCIA:**  
ZARAGOZA

**VIGENCIA:**  
2019-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
1.500

**Nº HOMBRES:**  
3.500

**JORNADA ANUAL:**

1.760 horas anuales

**REGULA EL REGISTRO DE JORNADA:**

Registro horario

Artículo 43. 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 diario de jornada, constará de la identificación del trabajador o trabajadora, fecha de la prestación del trabajo y la hora y minutos del inicio y final de su jornada, así como espacio para la firma y sello de la finca o explotación.

El sistema de registro de jornada, será preferentemente de tipo electrónico (app móvil, fichero electrónico, etc.), debiendo fichar el trabajador o trabajadora mediante huella dactilar, reconocimiento facial, o cualquier otro medio, que garantice indubitadamente la identificación de la persona.

En los casos en que no hubiese registro electrónico se llevará en soporte papel.

La representación legal de las personas trabajadoras y, en ausencia de estos, las organizaciones sindicales firmantes del convenio, podrán requerir copia del registro horario.

Todos los trabajadores y trabajadoras a la finalización del contrato podrán solicitar copia del certificado oficial que se entrega a las distintas administraciones

**REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA:**

No

**REGULA LA DESCONEXIÓN DIGITAL:**

No

**VACACIONES:**

22 días laborables

**CLÁUSULAS SOBRE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA:**

Artículo 37.

No obstante, de acuerdo con lo dispuesto en la sección 2 a) del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en aquellos casos en que las circunstancias estacionales determinasen la necesidad de intensificar el trabajo, o concentrarlo, en determinadas fechas o períodos, así como en los trabajos de ganadería y guardería rural, la jornada podrá ampliarse con la realización de cuatro horas diarias y veinte semanales.

La empresa y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo y, en ausencia de éstos, los sindicatos firmantes del presente convenio podrán acordar la jornada de trabajo continuada para la totalidad o parte del año. En dicho acuerdo deberá fijarse el tiempo destinado a la comida.



## Anexo 3: Fichas Igualdad

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

Código de Convenio | 3000745011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
ALICANTE

**VIGENCIA:**  
2021-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
14.000

**Nº MUJERES:**  
4.000

**Nº HOMBRES:**  
10.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Clausulas adicionales. Novena. Ley de Igualdad. En materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Clausulas adicionales. Décima. Igualdad de Oportunidades y no discriminación. (...) 5. Retribución: Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Clausulas adicionales. Décima. Igualdad de Oportunidades y no discriminación. 7. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual: No se tolerará en las empresas del sector, la situación en que se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 4000485011984

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
ALMERÍA

**VIGENCIA:**  
01/09/2018 -31/12/2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
19.000

**Nº MUJERES:**  
1.900

**Nº HOMBRES:**  
17.100

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional Tercera. Planes de igualdad. (...) en la forma que se determina en el Real Decreto 901/2020.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Disposición adicional tercera. Planes de igualdad. Según el artículo 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, las empresas del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería deberán aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquél que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los siguientes instrumentos: registros retributivos, auditoría retributiva, sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras. El principio de igual retribución por trabajos de igual valor según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas del sector Manipulado y Envasado de Frutas, Hortalizas y Flores de Almería, independientemente del número de personas trabajadoras.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Disposición adicional tercera. Planes de igualdad. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 10º - Licencias y permisos. e) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 47º. Faltas muy graves. k.- El acoso sexual.

#### MEDIDAS /ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA FAENAS AGRÍCOLAS, GANADERAS Y FORESTALES DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Código de Convenio | 5000235011990

### IGUALDAD

#### PROVINCIA:

ÁVILA

#### VIGENCIA:

2023

#### ESTADO:

REVISADO

#### Nº TOTAL TRABAJADORES:

1.900

#### Nº MUJERES:

1.200

#### Nº HOMBRES:

700

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Cláusulas adicionales 1.<sup>a</sup>) Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: las partes afectadas por este Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo con carácter transversal en todas las políticas y áreas de la empresa. Este compromiso conlleva el de remover los obstáculos que puedan incidir en el incumplimiento de este principio.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 14.º Licencias En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 37.º Faltas muy graves j) El acoso sexual. Cláusulas adicionales 4.<sup>a</sup>) Acoso sexual y acoso por razón de sexo: con objeto de garantizar la protección de toda persona, las partes firmantes manifiestan su claro compromiso con la L.O. 3/2007, y demás normas que la complementen y/o la puedan sustituir, reconociendo la necesidad de prevenir cualquier conducta de acoso en el trabajo.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 39002935012004

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
CANTABRIA

**VIGENCIA:**  
2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
800

**Nº MUJERES:**  
80

**Nº HOMBRES:**  
720

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 38º.- Faltas. I. El acoso sexual. y el acoso moral. Por su parte se entiende por acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art 7.1 LO 3/2007) Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art. 7.2 LO 3/2007). Artículo 40.- Conciliación de vida laboral y familiar 2). Medidas para evitar el acoso sexual y moral, acoso por razón de sexo y para mejorar la salud laboral. a. La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. b. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Artículo 38º.- Faltas. El acoso de origen racial o étnico, religión o condiciones de discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario/a o demás personas que trabajan en la empresa.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | I3000065011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
CIUDAD REAL

**VIGENCIA:**  
2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
1.000

**Nº HOMBRES:**  
9.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 37.- Medidas de igualdad. (...) - Que hombres y mujeres reciban igual salario e igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposición adicional segunda. - Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores. El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprenden una diversidad de supuestos que engloben conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ellas. Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrá en conocimiento de los representantes sindicales y en su defecto a la comisión paritaria de este convenio. Tanto los representantes sindicales como la comisión paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos. En todo momento se garantizará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000675011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
CÓRDOBA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
70.000

**Nº MUJERES:**  
23.000

**Nº HOMBRES:**  
47.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 48°. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento del RD 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el ámbito laboral, negociaran e implantaran un plan de igualdad debiendo este, ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, tal y como establece el RDL 901/2020. De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 48°. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (...) De igual manera se tendrá en cuenta el RD 902/2020 de igualdad retributiva.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

ARTÍCULO 34°. Permisos y reducción de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar (...) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 47°. Medidas contra la Violencia de Género. En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio abogan por el cumplimiento de ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género y demás disposiciones legales vigentes.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 38°. Faltas muy graves. (...) El acoso por razón de origen racial o étnico, por 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.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

Código de Convenio | 14000675011982

### IGUALDAD

#### ACOSO LGTBI:

Artículo 38°. Faltas muy graves. (...) El acoso por razón de origen racial o étnico, por 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

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

Código de Convenio | 16000085011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
CUENCA

**VIGENCIA:**  
2022-2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
10.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
8.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. (...) Para ello se deberán elaborar planes de igualdad en las empresas de a partir de 50 personas trabajadoras que deberán negociarse con la representación legal, creando comisiones de igualdad paritarias, con la elaboración del diagnóstico de situación, medidas de evaluación y seguimiento, para evitar discriminaciones y garantizar igualdad de oportunidades. En caso de discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, será la comisión de igualdad creada en este convenio la que resuelva. Los planes de igualdad deberán registrarse en el registro oficial. Muy desarrollado.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de complementos salariales y extrasalariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducir la brecha salarial, atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y composición de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. Herramienta para la valoración de los puestos de trabajo, utilizándose la publicada por el Ministerio de Trabajo.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 9°.- 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 46°.- Medidas para promover la igualdad de trato. Guía para la elaboración del Protocolo contra la violencia de género y medidas para la protección de las víctimas

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR AGROPECUARIO DE CUENCA

Código de Convenio | 16000085011982

### IGUALDAD

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 42°.- Faltas muy graves m) Acoso sexual: constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este acoso por parte de las personas trabajadoras o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran. 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.

#### MEDIDAS LGTBI:

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.

#### ACOSO LGTBI:

Artículo 42°.- 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

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

Código de Convenio | 18000065011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
4.500

**Nº MUJERES:**  
1.800

**Nº HOMBRES:**  
2.700

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional. Planes de igualdad. Las empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. (...) Los planes de igualdad tenderán a cumplir los siguientes requisitos (...) Aplicación tanto sobre el RDL 901/2020 (...), también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva. El plan de acuerdo a la Ley 3/200 (...)

#### IGUALDAD SALARIAL:

Disposición adicional. Planes de igualdad. Las empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. (...) Los planes de igualdad tenderán a cumplir los siguientes requisitos (...) - Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Disposición adicional. Planes de igualdad. Las empresas del sector que tengan 50 o más personas en plantilla están obligadas a realizar la implantación de un plan de igualdad de empresa. (...) también el RDL 902/2020 con la obligatoriedad de la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 6.- Permisos, Licencias (...) - Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DEL CAMPO

Código de Convenio | 1800006501 | 1982

### IGUALDAD

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 30.- Acoso en el ámbito laboral.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 (...)

1. Declaración de principios. 2. Definición de acoso moral. 4. Medidas preventivas de acoso moral: 5. Definición de acoso sexista. 6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. (Comisión Paritaria) Procedimiento informal - Procedimiento formal. 7. Resultado de la instrucción y acciones. 8. Seguimiento. 9. Acción preventiva

#### 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 Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo. Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO AGUAS PARA RIEGOS DE GRANADA

Código de Convenio | 18000435011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2020-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
515

**Nº MUJERES:**  
25

**Nº HOMBRES:**  
490

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo X Clausulas Adicionales Adicional 1ª De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33 Son faltas “muy graves” las siguientes: (...) 8. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 18001675012001

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
GRANADA

**VIGENCIA:**  
2020-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
4.000

**Nº MUJERES:**  
2.800

**Nº HOMBRES:**  
1.200

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Disposición adicional De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

Código de Convenio | 19001025012001

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
GUADALAJARA

**VIGENCIA:**  
2021-2024

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
500

**Nº MUJERES:**  
50

**Nº HOMBRES:**  
450

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Serán funciones de esta Comisión las siguientes: (...) Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que, a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Violencia de género: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 60. Faltas muy 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. Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso 1. Principios. 2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona. 3. Definición y conductas constitutivas de acoso:

3.1. Acoso sexual.

3.2. Acoso por razón de sexo.

3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

3.4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

4. Medidas de prevención del acoso.

5. Ámbito de aplicación y vigencia.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGROPECUARIO DE GUADALAJARA

Código de Convenio | 19001025012001

### IGUALDAD

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

6.2 Procedimiento

6.2.1 Requisitos de la denuncia

6.2.2 Órgano instructor. La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por ésta, participando la representación sindical o la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

6.2.3 Procedimiento abreviado.

6.2.4 Procedimiento formal.

6.2.5 Elaboración del informe.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Artículo 60. Faltas muy 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

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

Código de Convenio | 21000165011981

### IGUALDAD

#### PROVINCIA:

HUELVA

#### VIGENCIA:

2021-2025

#### ESTADO:

NUEVO

#### Nº TOTAL TRABAJADORES:

10.000

#### Nº MUJERES:

7.000

#### Nº HOMBRES:

3.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 35º.- Igualdad de trato y oportunidades. 2. Planes de Igualdad Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (...). En las empresas que cuenten en época de máxima actividad con más de 200 trabajadores (...) sin actualizar.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33º.- Regimen sancionador.-l) El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, Artículo 36º.- protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de género 1. Principios 2. Objetivo del presente protocolo 3. Ámbito personal 4. Definición y conductas constitutivas de acoso 1. Acoso sexual 2. Acoso por razón de sexo. 3. Otro acoso de carácter discriminatorio 5. Medidas de prevención del acoso 6. Vigencia 7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso Aspectos que acompañarán al procedimiento Ámbito de aplicación Inicio del Procedimiento Instrucción La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa Procedimiento Previo Procedimiento Acciones a adoptar del procedimiento 8. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso. 9. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Hostil, intimidatorio y humillante.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE HUELVA

Código de Convenio | 21000165011981

### IGUALDAD

#### MEDIDAS LGTBI:

Artículo 35°.- 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 36°.- 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, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 23000165011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
JAÉN

**VIGENCIA:**  
01/10/2022 - 01/09/2026

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
80.000

**Nº MUJERES:**  
30.000

**Nº HOMBRES:**  
50.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 33°. Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual (...) en la forma que determine la legislación vigente (actual Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). (...) En aras de favorecer la igualdad en el sector agrario, las partes recomiendan que aquellas empresas que contraten al menos a 40 trabajadores, dispongan de un Plan de Igualdad.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 33°. Igualdad de Género y Prevención del acoso moral y sexual. (...) Las empresas se comprometen a incorporar criterios y establecer condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas. En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones: a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. La Empresa podrá establecer un procedimiento interno para el seguimiento y vigilancia de situación de acoso, previa denuncia del trabajador o trabajadora ante la dirección de la Empresa, poniéndose en conocimiento de los representantes del personal, si los hubiere. Se practicarán todas las diligencias que procedan. El acoso sexual será considerado infracción muy grave

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 24000375012003

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
LEÓN

**VIGENCIA:**  
2022-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
100

**Nº HOMBRES:**  
900

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Disposiciones finales. Tercera. Derechos de las víctimas de violencia de género quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, acreditada mediante documento judicial o policial, informe de los Servicios Sociales, del Ministerio fiscal, del Servicio Público de Salud, de los servicios especializados o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la administración Pública competente, así como cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos establecidos para las víctimas de violencia de género, tal como establece en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género (BOE 29.12.2004), podrá ejercer los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas. Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral (tal y como establece el artículo 55.5 b) del ET).

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 24000375012003

### IGUALDAD

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposiciones finales Cuarta. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Los trabajadores tienen derecho a la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Se considera causa de despido disciplinario los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La empresa tiene la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas, arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias que se puedan formular

#### 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:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE MADRID

Código de Convenio | 28000415011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
MADRID

**VIGENCIA:**  
2022-2026

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.723

**Nº MUJERES:**  
260

**Nº HOMBRES:**  
1.463

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Capítulo 3 Competencias de la comisión. Artículo 5.- Entre los cometidos de la comisión estarán: (...) - Para garantizar el principio de no discriminación, la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones y favorecerá el principio de igualdad promoviendo acciones positivas (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

#### IGUALDAD SALARIAL:

Capítulo 3 competencias de la comisión. Artículo 5.- Entre los cometidos de la comisión estarán: (...) - Porque la prestación de un trabajo de igual valor tenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna en ninguno de los elementos o condiciones de aquello (Artículo 28 del Estatutos de los Trabajadores).

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 7.- Clasificación del personal según su permanencia en la empresa. Se considerarán motivos justificados de rechazo de la oferta, o la comunicación por parte de la persona interesada de la no disponibilidad, no dando lugar a la baja sino a la suspensión y pasando al puesto siguiente hasta que esté disponible, las siguientes circunstancias, que deberán ser debidamente informada y en la medida de lo posible acreditadas, siendo estas las siguientes; Víctimas de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, mientras dure esta situación

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

#### MEDIDAS LGTBI:

Capítulo I 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:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO DE ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Código de Convenio | 29000255011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
MÁLAGA

**VIGENCIA:**  
2019-2020 (aceituna,  
hasta 2021)

**ESTADO:**  
EN VIGOR

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
31.000

**Nº MUJERES:**  
6.000

**Nº HOMBRES:**  
25.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 6. Igualdad de oportunidades y no discriminación En el mes siguiente al de la publicación de este convenio en el BOP, se constituirá la “Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación” (...). Serán funciones de esta comisión las siguientes: (...) – Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual de trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 37. Medidas contra la violencia de género En la sensibilización y en el reconocimiento de la violencia de género hacia las mujeres como problema público y social, las partes firmantes del presente convenio, abogan por el cumplimiento de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y demás disposiciones legales vigentes.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA RECOLECTORES DE CÍTRICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Código de Convenio | 30001665011992

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2021-2025

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
750

**Nº MUJERES:**  
500

**Nº HOMBRES:**  
250

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 32.- Políticas de igualdad. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores/as. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. El Plan debe contener cuatro partes: 1.- Parte primera o parte organizativa 2.- Parte segunda o de diagnóstico 3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. 4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 32.- Políticas de igualdad. (...) • Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo (...) Serán funciones de esta comisión las siguientes: • Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a trabajos de igual valor la mujer siempre tenga igual retribución.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 32.- Políticas de igualdad. Dichos Planes de Igualdad (...) y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Anexo IV Régimen disciplinario. 7. El acoso sexual, laboral y mobing.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30001335011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
3.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
1.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 35. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con de 50 o más trabajadores de conformidad con lo expuesto en la legislación vigente y procediéndose a su implantación progresiva: - A partir del 7 de marzo de 2021, deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla. - A partir del 7 de marzo de 2022, deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla. El Plan de Igualdad deberá ser asimismo elaborado y negociado en la forma que se determine en la legislación laboral vigente. En todo caso, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido (...) El plan de igualdad contendrá las medidas que resulten necesarias en virtud de los resultados del diagnóstico, pudiendo incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 35. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (...) • Igualdad salarial en trabajos de igual valor

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIDENCIA DE GÉNERO:

Artículo 10. Excedencias. 5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Anexo III Régimen disciplinario. • El acoso sexual, y psicológico o mobbing.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000055011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
800

**Nº HOMBRES:**  
200

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 48. Políticas de igualdad. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará tal como preceptúa el Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: - En 2020, las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. - En 2021, las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. - Y a partir de 2022, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras, estarán obligadas a la aprobación de los planes de igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas(...) que contendrá al menos las siguientes materias: (...) La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (...)

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 48. Políticas de igualdad. Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes: - Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 28. Lactancia y otros derechos

5.- La trabajadora víctima de violencia de género, tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, o de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 51. Régimen Disciplinario. 7. El acoso sexual, laboral y mobing.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000675011991

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
10.2021- 12.2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
15.000

**Nº MUJERES:**  
10.000

**Nº HOMBRES:**  
5.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 38.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con de 50 o más trabajadores/as de conformidad con lo expuesto en la legislación vigente y procediéndose a su implantación progresiva (...) En todo caso, de conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 38.- Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. (...) Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: (...) - Igualdad salarial en trabajos de igual valor (...) - Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 14. Excedencias, permiso de lactancia, reducciones de jornada, concreción horaria y víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo. 7. Víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30000675011991

### IGUALDAD

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

ANEXO I.- Régimen disciplinario. D) Faltas muy graves. 7. El acoso sexual, laboral y mobing.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 30001555011991

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
MURCIA

**VIGENCIA:**  
2012-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
2.000

**Nº HOMBRES:**  
3.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 37. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. (...)De conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre Hombres y Mujeres, las empresas con más de 200 trabajadores deberán de haber iniciado la elaboración del plan de igualdad "antes de la finalización del presente convenio". El plan a aplicar será el que previamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores hayan acordado.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 37. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación. Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación ó no a un sindicato, etc. (...). Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: (...) - Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Artículo 22. Comités de Empresa y Delegados de Personal. (...)Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones: (...) E. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 35.- Faltas y sanciones. Se considerarán faltas muy graves: 18.- Acoso sexual y moral.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 31000155011993

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
NAVARRA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
1.900

**Nº HOMBRES:**  
3.100

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 46. Plan de igualdad. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 15.º Licencias y permisos retribuidos. l) A las víctimas de violencia de género, el tiempo necesario por el ejercicio de sus acciones legales y policiales correspondientes, así como la asistencia a profesionales de la medicina incluido el tratamiento psicológico y las terapias grupales

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 80000115011990

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
PAÍS VALENCIANO

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
40.000

**Nº MUJERES:**  
30.000

**Nº HOMBRES:**  
10.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 46°. Igualdad de género (Planes de igualdad) (...) Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 trabajadores deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los plazos que se indican en dicha norma, que deberá negociarse de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica y su normativa de desarrollo

#### IGUALDAD SALARIAL:

Artículo 46°. Igualdad de género (Planes de igualdad) El salario de los hombres y de las mujeres en cada categoría profesional, especialidad y puestos de igual valor será el mismo.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 48°. Violencia de género. La persona víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Segunda: Régimen disciplinario. 8. El acoso sexual, especialmente cuando vaya acompañado de abuso de posición prevalente por ser efectuado por un/una superior/a a persona subordinada laboralmente. Así como el acoso por cualquier otro motivo discriminatorio.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DE RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Código de Convenio | 80000105011990

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
PAÍS VALENCIANO

**VIGENCIA:**  
2023-2026

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
48.000

**Nº MUJERES:**  
4.800

**Nº HOMBRES:**  
43.200

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 40. Igualdad de género (planes de igualdad) (...). Por ello, de conformidad con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, las empresas con más de 50 personas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, en los términos y plazos que en dicha norma se regulan.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 41. Violencia de género. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social íntegra, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Cláusulas adicionales. Tercera. Régimen disciplinario. 6. El acoso sexual, por razón de sexo o laboral de carácter grave.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 34000705011993

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
PALENCIA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
110

**Nº MUJERES:**  
5

**Nº HOMBRES:**  
105

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 32.- Conciliación de la vida familiar y laboral. Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 41001235011981

### IGUALDAD

#### PROVINCIA:

SEVILLA

#### VIGENCIA:

2022-2025

#### ESTADO:

REVISADO

#### Nº TOTAL TRABAJADORES:

123.000

#### Nº MUJERES:

24.000

#### Nº HOMBRES:

99.000

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 39.- Igualdad y Violencia de género La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

#### 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:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## 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

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
SEVILLA

**VIGENCIA:**  
2020-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
3.620

**Nº MUJERES:**  
2.461

**Nº HOMBRES:**  
1.159

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Art. 51º.- Fomento de Igualdad y contra la Discriminación. - Se acuerda extremar el cumplimiento de esos preceptos en el acceso al empleo, la estabilidad y promoción en el empleo y la igualdad retribuida por trabajo de igual valor (...) 2. Que mujeres y hombres reciban igual retribución económica por trabajos de igual valor, tanto en lo que se refiere al salario base como complementos, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Art. 46º.- Para evitar las acciones de acoso sexual que se produzcan en el seno de la empresa, se establecen las siguientes medidas: 1.- La empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual en el conjunto de las personas que trabajan en su ámbito. 2.- En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de la empresa, o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil intimidatorio y humillante. 3.- Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminación serán sancionadas como falta muy grave y, en todo caso en su grado máximo, cuando en las mismas existan prevalimiento de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 42000015011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
SORIA

**VIGENCIA:**  
2023-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
620

**Nº MUJERES:**  
124

**Nº HOMBRES:**  
496

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 28°. Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Nada

#### 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:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DE COOPERATIVAS DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA

Código de Convenio | 43000165011994

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
TARRAGONA

**VIGENCIA:**  
2022-2024

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.756

**Nº MUJERES:**  
302

**Nº HOMBRES:**  
1.454

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 24. Igualdad de oportunidades. De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Nada

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 64. Acoso sexual y moral. Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar para que haya en las cooperativas un ambiente exento de riesgo por la salud y, en concreto, por el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en las cooperativas para presentar quejas por qué sean víctimas de conductas inapropiadas a fin de obtener ayuda inmediata. Se entiende por acoso sexual, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determine una situación que afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como a peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores. Se entiende por acoso moral, todas las conductas que desprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de manera sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el puesto de trabajo. Anexo III. Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo 1. Presentación y ámbito de aprobación 2. Objetivos 3. Ámbito de aplicación 4. Acoso sexual: definición, elementos clave 5. Acoso por razón de sexo: definición, elementos clave 6. Vías de resolución de acoso 6.1. La vía interna: el procedimiento 6.1.1. Principios y garantías 6.1.2. Medidas cautelares 6.1.3. Vigilancia de la salud 6.1.4. Proceso de intervención El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia. Se constituye la Comisión de investigación representada por la parte empresarial y la parte sindical, esta comisión será quien designa la persona/se de referencia. 6.1.4.1. Fase 1 6.1.4.2. Fase 2 6.1.4.3. Fase 3 7. Seguimiento y evaluación del protocolo 8. Información a la plantilla.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio | 45000075011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
TOLEDO

**VIGENCIA:**  
2023

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
2.098

**Nº MUJERES:**  
400

**Nº HOMBRES:**  
1.698

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Anexo V. Medidas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, (...) Objetivos de las medidas (...) Areas de actuación

#### IGUALDAD SALARIAL:

57.- De la mujer trabajadora. (...) manteniendo estricta igualdad en las retribuciones

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

54.- Comités de empresa o Delegad@s de personal. 4.- En función de la materia de que se trate: a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, (...)

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

26.- Permisos, Licencias y Excedencias. n) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, , a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL CAMPO DE TOLEDO

Código de Convenio | 4500007501 | 1981

### IGUALDAD

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Disposición adicional segunda. Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo. Las empresas velarán por que comportamientos de este tipo no se produzcan. No obstante si se produjeran, una vez planteada la denuncia se garantizará el carácter urgente y confidencial del proceso, dando lugar a la apertura de un expediente informativo por parte de la empresa para averiguar la verdad de los hechos e impedir la continuidad del acoso si éste se ha producido. El proceso no tendrá mayor formalidad que el trámite de audiencia de las partes implicadas, no pudiendo durar más de 10 días, respetando siempre la confidencialidad y reserva para no afectar la honorabilidad de las personas. En el caso de producirse el acoso darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE AGRIOS DE VALENCIA

Código de Convenio | 46000565011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
VALENCIA

**VIGENCIA:**  
2022-2024

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
1.000

**Nº MUJERES:**  
400

**Nº HOMBRES:**  
600

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 18. Declaración antidiscriminatoria e igualdad de hombres y mujeres. Acoso laboral y sexual protocolos. Se fomentará e incentivará la igualdad de hombres y mujeres en todos sus aspectos realizándose en cada empresa los correspondientes Planes de Igualdad según la legislación vigente. De acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre aplicación paulatina de los artículos 45 y 46 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en las empresas afectadas por la normas citadas, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el Real Decreto 901/2020.

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 48. Excedencias y reducción de jornada. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 18. Declaración antidiscriminatoria e igualdad de hombres y mujeres. Acoso laboral y sexual protocolos. Igualmente, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a fomentar y promover en las empresas políticas y procedimientos que regulen los protocolos de actuación para los supuestos de acoso laboral y sexual, y eviten que los mismos se produzcan en el ámbito laboral y seno de las empresas, comprometiéndose a crear y pactar dicho protocolo e incorporarlo al presente convenio.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Código de Convenio | 47000555011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
VALLADOLID

**VIGENCIA:**  
2019-2023

**ESTADO:**  
REVISADO/SMI

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
2.000

**Nº MUJERES:**  
700

**Nº HOMBRES:**  
1.300

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Artículo 30º -Garantía de Igualdad de Oportunidades y no discriminación entre las personas. SIN ACTUALIZAR (250 plantilla)

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 31. - Violencia de género. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan expresamente su absoluto rechazo a la violencia de género y siendo conscientes de que la negociación colectiva es el cauce óptimo para facilitar el ejercicio de las medidas de protección para los trabajadores/as víctimas de violencia de género en el ámbito laboral previsto en La Ley Orgánica 1/2004, acuerdan al efecto reconocer como vías de acreditación suficientes para el reconocimiento de víctimas de violencia de género, lo previsto en el Título 2º de la Ley citada.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

4. - Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo que será de aplicación en las relaciones laborales del convenio colectivo del campo de valladolid y provincia. Declaración de principios . I. Acoso sexual. . II. Acoso por razón de sexo . III. Medidas preventivas efectivo . IV. Protocolo. Procedimiento de actuación. 1ª Fase: Competencias y asesoramiento: 2ª Fase: Denuncia: 1. -Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito. 2. -Traslado de la denuncia a la Comisión Permanente de Igualdad, Comité de Seguridad y Salud, u órgano equivalente, garantizándose la máxima confidencialidad. 3. -Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente. 4. - La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones. 5. - En el plazo máximo de 15 días naturales, 3ª Fase: Conclusión V. Confidencialidad de la investigación.

#### MEDIDAS LGTBI:

Nada

#### ACOSO LGTBI:

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

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

Código de Convenio | 49000105011982

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
ZAMORA

**VIGENCIA:**  
2021-2023

**ESTADO:**  
REVISADO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
452

**Nº MUJERES:**  
105

**Nº HOMBRES:**  
347

**LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:**

Nada

**IGUALDAD SALARIAL:**

Nada

**VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:**

Nada

**VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Nada

**ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:**

Nada

**MEDIDAS LGTBI:**

Nada

**ACOSO LGTBI:**

Nada

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 50000045011981

### IGUALDAD

**PROVINCIA:**  
ZARAGOZA

**VIGENCIA:**  
2019-2025

**ESTADO:**  
NUEVO

**Nº TOTAL  
TRABAJADORES:**  
5.000

**Nº MUJERES:**  
1.500

**Nº HOMBRES:**  
3.500

#### LEGISLACIÓN SOBRE PLANES DE IGUALDAD:

Nada

#### IGUALDAD SALARIAL:

Nada

#### VALORACIÓN PUESTO DE TRABAJO:

Nada

#### VIOLENCIA DE GÉNERO:

Artículo 55. 1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 54. Protocolo contra el acoso en el ámbito laboral(...) adoptamos un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso para lo que se acuerda el protocolo de acoso que forma parte del presente convenio como anexo VIII. Anexo VIII Protocolo de acoso en el ámbito laboral Artículo 1. Ámbito personal. El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Capítulo I Definiciones y medidas preventivas Artículo 2. Acoso moral. Artículo 4. Acoso sexual. Artículo 5. Acoso por razón de sexo. Artículo 6. Actos discriminatorios. Artículo 7. Medidas preventivas. Capítulo II Procedimiento de actuación Artículo 8. Procedimiento de actuación. Artículo 9. Principios del procedimiento de actuación. Artículo 10. Ámbito de aplicación. Artículo 11 Iniciación del procedimiento. Artículo 12 Instrucción. Artículo 13. Procedimiento preventivo. Artículo 14 Prodedimiento formal. Artículo 15 Medidas cautelares. Artículo 16 Asistencia de las partes. Artículo 17 Cierre del expediente

# AGRARIO Y MANIPULADO HORTOFRUTÍCOLA

## CONVENIO COLECTIVO PARA ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

Código de Convenio | 50000045011981

### 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 o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y de su voluntad de incidir —por vía normativa, incluso— en la prevención de estas actitudes, eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas que corrijan estas situaciones

#### ACOSO LGTBI:

Nada

