



**Universidad**  
Zaragoza

## **Trabajo Fin de Grado**

Título del trabajo:

**ANALISIS DE LA INFLUENCIA DEL SALARIO MINIMO  
INTERPROFESIONAL EN LAS ESTRATEGIAS SINDICALES DE  
NEGOCIACION COLECTIVA.**

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE MINIMIUM WAGE ON  
COLLECTIVE BARGAINING STRATEGIES IN TRADE UNION  
NEGOTIATIONS**

Autor:

**Víctor Fortuño Alcántara**

Director:

**Pablo Sanz de Miguel**

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo  
Año 2026

## **RESUMEN**

Este Trabajo Fin de Grado analiza el impacto del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la negociación colectiva del sector agropecuario de la provincia de Zaragoza entre 2017 y 2025. El estudio se sitúa en un contexto marcado por la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados y por la sentencia del TJUE de 2025, que redefine los límites competenciales de la Unión en materia salarial. A través del análisis documental y del estudio de caso del sector agrario, se examina cómo las sucesivas subidas del SMI han afectado a la estructura salarial del convenio, generando compresión salarial, creación de nuevos complementos y adaptación de otros ya existentes. Asimismo, se evalúa la influencia del SMI en las estrategias negociadoras de sindicatos y organizaciones empresariales, identificando indicios de desplazamiento de la negociación colectiva en un sector caracterizado por bajos salarios y limitada capacidad organizativa.

**TERMINOS CLAVE:** Salario Mínimo Interprofesional, Negociación Colectiva, Directiva Europea, Compresión Salarial y Complemento de Adaptación al Salario Mínimo Interprofesional (CASMI)

## INDICE

1.	INTRODUCCION .....	1
2.	OBJETIVOS .....	2
3.	METODOLOGIA .....	3
4.	MARCO TEORICO .....	4
5.	IMPACTO DEL SMI EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	8
a.	EVALUACION DEL SALARIO MINIMIMO INTERPROFESIONAL.....	8
b.	CONVENIO AGROPECUARIO .....	10
	PLATAFORMAS DE NEGOCIACIÓN.....	10
	ESTRUCTURA SALARIAL .....	14
	SALARIOS Y COMPLEMENTOS.....	17
	CASMI. ....	17
	PLUSSES SALARIALES. ....	20
	OTRAS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA SALARIAL. ....	25
6.	CONCLUSIONES.....	28
7.	REFERENCIAS .....	30

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipologías interacción institucional en regímenes de salario mínimo .....	5
Tabla 2. Dimensiones en las relaciones de poder.....	6
Tabla 3. Impacto de los salarios mínimos nacionales en los salarios acordados colectivamente .....	6
Tabla 4. Evolución económica en el periodo de tiempo 2017 a 2025 del Salario Mínimo Interprofesional .....	8
Tabla 5. Comparativa entre la plataforma sindical y la plataforma empresarial materias comunes.....	11
Tabla 6. Comparativas plataformas sindical y plataforma empresarial materias no comunes. ....	12
Tabla 7. Comparativa entre las materias recogidas en el Convenio agropecuario 2017-2018 y el Convenio 2019-2025.....	13
Tabla 8. Comparativa entre los incrementos del Convenio agropecuario y los del SMI en el periodo de tiempo 2017-2025 .....	14
Tabla 9. Tablas salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2017 a 2021 .....	16
Tabla 10. Tablas salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2022 a 2025.....	16
Tabla 11. Tabla salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2022 a 2025 .....	17
Tabla 12. Desarrollo aplicativo CASMI 2022 .....	17
Tabla 13. Desarrollo aplicativo CASMI 2023 .....	18
Tabla 14. Desarrollo aplicativo CASMI 2024 .....	19
Tabla 15. Desarrollo aplicativo CASMI 2025 .....	19
Tabla 16. Desarrollo aplicativo CASMI 2025 .....	19
Tabla 17. Desarrollo aplicativo CASMI 2025 .....	20
Tabla 18. Desarrollo aplicativo CASMI 2026 .....	20
Tabla 19. Estructura salarial grupo VII .....	21
Tabla 20. Estructura salarial trabajadores/as recolectores de hortalizas .....	21
Tabla 21. Estructura salarial plus poda .....	22
Tabla 22. Estructura salarial Trabajadores AEPSA.....	23
Tabla 23. Estructura salarial trabajadores/as recolectores de vendimia .....	24
Tabla 24. Comparativa de los incrementos salariales del convenio y como incrementos los salarios de los recolectores de vendimia .....	24
Tabla 25. Tablas salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2017 a 2025 .....	26
Tabla 26. Diferencias económicas entre el Grupo VII y el resto de los grupos profesionales del sector agropecuario de Zaragoza .....	26

## **INDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1 .Evolución económica en el periodo de tiempo 2017 a 2025 del SMI.....	9
Ilustración 2. Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI por tipo de jornada y sexo .....	9
Ilustración 3. Comparativa entre los incrementos del Convenio agropecuario y los del SMI en el periodo de tiempo 2017-2025 .....	15
Ilustración 4. Comparativa de los incrementos salariales del convenio y como incrementos los salarios de los recolectores de vendimia .....	25
Ilustración 5. Diferencias económicas entre el Grupo VII y el resto de los grupos profesionales del sector agropecuario de Zaragoza .....	27

## 1. INTRODUCCION

En el contexto de una Europa marcada por crecientes desigualdades salariales y una preocupante expansión de la pobreza laboral, la aprobación de la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados ha supuesto un hito normativo de gran relevancia. Esta Directiva no solo establece un marco común para garantizar condiciones laborales más justas, sino que también ha logrado impactar directamente en la configuración del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en los Estados miembros.

La Directiva nació con dos objetivos principales: En primer lugar, promover la adecuación del salario mínimo como instrumento para garantizar condiciones de vida dignas, estableciendo criterios objetivos y transparentes vinculados a indicadores como el salario medio, la productividad o el coste de la vida, y en segundo lugar, reforzar la negociación colectiva como instrumento clave para mejorar las condiciones salariales, especialmente en aquellos Estados miembros con baja cobertura sindical. Este marco normativo ha contribuido a fortalecer la protección de los trabajadores más vulnerables y a dotar de mayor legitimidad y estabilidad a las políticas retributivas.

Sin embargo, la sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2025 (asunto C-19/23) ha introducido un matiz decisivo en la aplicación de la Directiva. A raíz del recurso interpuesto por Dinamarca, apoyada por Suecia. El Tribunal ha anulado el artículo 5.2 y dos incisos adicionales de los artículos 5.1 y 5.3, al considerar que dichos preceptos suponían una injerencia directa en la determinación de las remuneraciones, materia expresamente excluida de las competencias de la Unión conforme al artículo 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). Aunque el Abogado General había defendido la anulación total de la Directiva, el TJUE ha optado por una solución “salomónica” y que responde más a una decisión política que a una decisión jurídica, preservando el espíritu de la norma, que es impulsar la negociación colectiva, pero eliminando elementos que fijaban las reglas para la fijación del salario mínimo legal.

Esta decisión tiene implicaciones diferenciadas según el modelo salarial de cada país. Para los Estados nórdicos, que carecen de salario mínimo legal y basan la fijación salarial en la autonomía colectiva, la sentencia confirma que la Directiva no altera su sistema. En cambio, para países como España, donde sí existe un salario mínimo legal, la anulación de los criterios obligatorios del artículo 5.2 implica que los factores económicos del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores seguirán siendo plenamente aplicables. No obstante, la Directiva mantiene la exigencia de que los Estados utilicen valores de referencia que permitan evaluar la adecuación del salario mínimo, como el 60% de salario mediano (SMe) o el 50% del salario medio neto (SMe neto), lo que obliga a reforzar la justificación técnica de cada actualización del SMI. De hecho, el Real Decreto 87/2025 reconoce expresamente el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio, evidenciando que este umbral aún no se ha logrado y que la política salarial debe seguir avanzando en esa dirección.

En conjunto, la interacción entre la Directiva y la sentencia del TJUE configura un escenario europeo más complejo, pero también más claro en cuanto a los límites competenciales y a las obligaciones de los Estados. Para España, este contexto resulta especialmente relevante en sectores con salarios bajos y fuerte dependencia del SMI.

Por todo esto, este Trabajo Final de Grado (TFG) analiza el alcance y los efectos de dicha Directiva en el marco del SMI, con atención a como se ha aplicado en España y más concretamente en el sector agrario de la provincia de Zaragoza, evaluando su impacto en la estructura salarial de este sector y en el comportamiento colectivo de sindicatos y organizaciones empresariales dentro de la negociación colectiva. Este sector se ha escogido debido a que tradicionalmente ha acordado salarios comparativamente bajos y, por tanto, el impacto potencial de las subidas en el SMI se presupone mayor que en otros sectores.

## **2. OBJETIVOS**

El presente Trabajo de Fin de Grado tiene como finalidad analizar el impacto de los cambios en el SMI en el convenio colectivo del sector agropecuario de la provincia de Zaragoza durante el periodo de tiempo 2017-2025. En concreto, se analiza su impacto sobre la estructura salarial pactada colectivamente y el panorama de la negociación colectiva (comportamiento y pautas de negociación de los actores). A partir de la Directiva (UE) 2022/2041 y de la evidencia empírica disponible, se pretende comprender cómo interactúan los dos grandes objetivos de dicha normativa: garantizar una remuneración mínima adecuada y fortalecer la negociación colectiva como instrumento de mejora salarial.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

1.- Examinar cómo las modificaciones en el salario mínimo interprofesional afectan a los salarios pactados colectivamente, en el sector agrario de la provincia de Zaragoza

2.- Identificar si se renegocian convenios existentes, se mantienen, se sustituyen o se generan nuevos acuerdos o estructuras salariales dentro de los convenios.

3.- Evaluar el impacto del SMI sobre las tasas de pago acordadas colectivamente, determinando en qué medida se modifican y qué factores inciden en dicha variación.

4.- Observar el comportamiento de los actores sociales involucrados en la negociación colectiva, valorando si se produce una transformación en el equilibrio de poder.

5.- Identificar posibles evidencias de desplazamiento de la negociación colectiva en el sector agropecuario cuando el SMI adquiere un papel dominante en la fijación de salarios.

Estos objetivos permiten abordar el fenómeno desde una perspectiva multidimensional, integrando el análisis jurídico, institucional y estratégico, y contribuyen a una mejor comprensión del papel del SMI en la configuración de un mercado laboral más justo y equilibrado.

### 3. METODOLOGIA

El presente Trabajo de Fin de Grado adopta una metodología que combina el análisis documental y el estudio de caso, con el objetivo de evaluar el impacto de los incrementos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la negociación colectiva en el sector agrario, sector de baja remuneración en la provincia de Zaragoza entre los años 2017 y 2025.

#### 1. Enfoque del estudio

La investigación se estructura en torno a un enfoque empírico que permite observar cómo los cambios en el SMI afectan a los salarios pactados colectivamente, a la estructura salarial y al equilibrio de poder entre los actores sociales. Para ello, se ha seleccionado un sector de baja remuneración: el sector agropecuario.

#### 2. Técnicas de análisis

Análisis documental: Se ha realizado una revisión exhaustiva del convenio colectivo del sector agropecuario en el periodo de tiempo establecido, así como de los Reales Decretos que regulan el SMI en el periodo 2017–2025. También se han incorporado resoluciones judiciales relevantes, como las sentencias del Tribunal Supremo (STS 71/2019 y STS 1353/2022), que delimitan el alcance de la compensación y absorción salarial.

Estudio de caso: El sector agropecuario se ha seleccionado, dada su relevancia en la provincia y la existencia de una estructura salarial especialmente sensible a los cambios del SMI. Se ha analizado la evolución de las tablas salariales, la creación del complemento CASMI, la compresión salarial, la pérdida de poder adquisitivo, la desaparición de complementos específicos y la modificación de la estructura retributiva.

#### 3. Criterios de análisis

El análisis se ha desarrollado en torno a cinco ejes temáticos:

- Evolución cuantitativa del SMI y su comparación con los incrementos pactados en el convenio.
- Transformaciones en la estructura salarial y aparición de nuevos conceptos como el CASMI.
- Reacciones de los actores sociales en los procesos de negociación.
- Evidencias de desplazamiento o debilitamiento de la negociación colectiva en el sector agrario.

Esta metodología permite una aproximación rigurosa y contextualizada al fenómeno objeto de estudio, integrando dimensiones jurídicas, económicas e institucionales para ofrecer una visión completa del impacto del SMI en la negociación colectiva.

#### 4. MARCO TEORICO

La regulación del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España y su interacción con la negociación colectiva se ha convertido en un eje central del debate jurídico y socioeconómico en los últimos años. La Directiva (UE) 2022/2041 ha reforzado este papel, al establecer principios comunes para garantizar salarios mínimos adecuados en todos los Estados miembros. Estos principios son mejorar la adecuación de los salarios mínimos legales, promover la negociación colectiva como mecanismo preferente de fijación salarial y reforzar el acceso efectivo de los trabajadores a la protección por salario mínimo mediante medidas de transparencia, supervisión y diálogo social. Sin embargo, la consecución de estos principios y su aplicación práctica se ve modulada por el marco institucional, la jurisprudencia europea y nacional, y las relaciones de poder entre los actores sociales.

La Directiva recomienda la utilización de valores para evaluar la adecuación del salario mínimo, teniendo como valor de referencia el 60 por ciento del salario mediano (SMe), como herramientas para fijar las cuantías que deben regir en materia de política salarial en el conjunto de los miembros de la Comunidad Económica Europea.

Sobre esta cuestión se pronuncia la comisión asesora para el análisis del SMI en su tercer informe. En España en el periodo comprendido entre el 2009 y 2022 existe una diferencia entre el salario medio y mediano de entre un 16,8 % y un 17,3 %. Esto se traduce en que los valores objetivo del salario mínimo sugeridas a modo de ejemplo en la directiva comunitaria sobre salarios mínimos se refieran al 50% del salario medio bruto o el 60% del salario mediano bruto. A modo de ejemplo, en 2022 el 50% del salario medio equivaldría a 15.499€ y el 60% del salario mediano a 15.412€, siendo el salario mínimo interprofesional para el 2022 de 14000 €.

Esto abre dos vías de debate. La primera de ellas la importancia de medir en términos netos. El informe subraya que referenciar el SMI al Salario Medio Neto (SMe neto) es más apropiado para valorar la suficiencia del ingreso disponible, porque las retenciones por IRPF y las cotizaciones reducen la renta efectiva de los trabajadores con salarios medios, mientras que los perceptores del SMI soportan menor retención o ninguna. Si se cumpliera esta condición, el SMI serviría como referencia y palanca para la negociación colectiva ya que al aumentar el SMI y acercarlo al 60% del SMe neto, el SMI se convertiría en un elemento de presión en la negociación colectiva para elevar los salarios de las rentas más bajas. Aunque también la incidencia del SMI depende del grado de cobertura y coordinación de la negociación colectiva: en sectores o ámbitos con convenios con una masa sindical importante el SMI puede ser una mera referencia del suelo salarial mientras que en sectores con una baja representatividad sindical el SMI tiene mayor protagonismo ya que regula las políticas salariales del sector.

La segunda vía de debate es la utilización de una metodología transparente y las fuentes de donde se extraen los datos. Mientras la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional (CAASMI) utiliza la Encuesta de Estructura Salarial (EES) como base para el cálculo del SMe, el cual se ajusta teniendo en cuenta los pagos en especie y horas extraordinarias, existen otros métodos para determinar el SMe neto como a Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y la Estadística de Convenios Colectivos (ECC). A partir del SMe bruto estimado para el año de interés por este método, se aplican los descuentos correspondientes al pago por horas extraordinarias y en especie, utilizando el peso de estos pagos en el SMe según la EES cuatrienal de partida. El último paso fue calcular el SMe neto descontando las cotizaciones sociales del empleado y las retenciones por IRPF. Este SMe neto era la referencia sobre la que había que estimar el SMI objetivo (60% del SMe neto). Una vez estimado este, se calcula el SMI bruto sumando las cotizaciones sociales correspondientes. En las estimaciones correspondientes a 2022 y 2023 (al igual que en 2024), al no superar

el SMI estimado el umbral de tributación del IRPF no fue necesario calcular este componente a la hora de determinar el SMI bruto correspondiente al SMI neto objetivo. Por lo tanto, con la normalización de datos y racionalizando el criterio, las fuentes pueden ser útiles para obtener los datos más ajustados a la realidad de cada momento y poder así cumplir con los objetivos de la Directiva.

Por otra parte, para valorar el impacto de la regulación del SMI en la negociación colectiva, se deben analizar los diferentes tipos existentes de influencia de la interacción del salario mínimo en relación con los salarios acordados y cómo es el marco institucional para la negociación colectiva, incluyendo en este análisis los dispositivos legales de extensión de las condiciones reguladas en los Convenios colectivos. Basándose en la adaptación del enfoque desarrollado por Grimshaw y Bosch (2013), en la tabla 1, se explican las 5 tipologías.

Tabla 1. Tipologías interacción institucional en regímenes de salario mínimo

Tipo de interacción	Características principales	Ejemplos
Salario mínimo nacional aislado	Baja cobertura de negociación colectiva; el salario mínimo actúa como único referente para muchos trabajadores.	Bulgaria, Grecia, Reino Unido
Interacción cercana	Alta intervención estatal; el salario mínimo influye directamente sobre los convenios colectivos.	Francia, Brasil, Portugal
Interacción distante	Sindicatos buscan mantener salarios colectivos por encima del SMI; poca influencia directa.	Alemania, España, Bélgica
Establecimiento autónomo de salarios	No existe SMI legal; los convenios colectivos sectoriales fijan los mínimos salariales.	Austria, Italia, Suecia
Sin salario mínimo legal	Ausencia de regulación estatal sobre mínimos salariales.	Noruega, Finlandia

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de investigación para Eurofound *“Impacto de los salarios mínimos nacionales en la negociación colectiva y los salarios de los trabajadores mal pagados”*

Además, la lógica del sector es también determinante para explicar si existen variaciones en la interacción entre el SMI y la negociación colectiva. En sectores “mal pagados” los convenios pueden presentar salarios cercanos o inferiores al SMI, donde el SMI regulado por la normativa fija el suelo y el techo de las retribuciones de las personas trabajadora. Esto sucede especialmente cuando la capacidad de los sindicatos de organizar a las personas trabajadoras es limitada por las mismas características del sector o por la percepción de la utilidad de los sindicatos por las plantillas para fijar sus condiciones de trabajo. En cambio, en sectores con mayor poder sindical, los convenios mantienen niveles salariales superiores al SMI.

Por ello las relaciones de poder en la negociación entre los sindicatos y las asociaciones empresariales influyen en cómo afectan el SMI y los salarios pactados colectivamente.

Existen cuatro dimensiones en las relaciones de poder que influyen según las circunstancias de los actores involucrados en la negociación para la fijación de los salarios en los sectores, que se aplican en la Tabla 2:

Tabla 2. Dimensiones en las relaciones de poder

Dimensión	Personas trabajadoras	Empresas
Organizacional	Densidad sindical, fragmentación organizativa	Densidad patronal, tamaño medio de empresa
Económica	Escasez de mano de obra, desempleo	Productividad sectorial, exposición a competencia
Institucional	Representación sindical en centros de trabajo	Apoyo legal a convenios colectivos, marco institucional
Estratégica	Capacidad de movilización sindical	Recursos de presión empresarial

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de investigación para Eurofound *“Impacto de los salarios mínimos nacionales en la negociación colectiva y los salarios de los trabajadores mal pagados”*

El impacto de los salarios mínimos nacionales en los salarios acordados colectivamente, incluyendo el impacto en la compresión salarial y el efecto de derrame, puede variar basándose en otras variables, como la existencia de actores de negociación en ambos lados de la industria, la densidad sindical en el sector y el porcentaje de lugares de trabajo con estructuras de representación de trabajadores, como se explica en la tabla 3:

Tabla 3. Impacto de los salarios mínimos nacionales en los salarios acordados colectivamente

Escenario	Descripción
Sin impacto	El SMI es bajo y no modifica la estructura salarial pactada.
Compresión salarial	El SMI mejora los salarios más bajos comprimiendo los salarios del sector.
Efecto de derrame o spillovers	El SMI presiona para subir también los salarios medios y altos.

Fuente: Elaboración propia a partir del informe de investigación para Eurofound *“Impacto de los salarios mínimos nacionales en la negociación colectiva y los salarios de los trabajadores mal pagados”*

Desde el punto de vista jurídico, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido determinante para establecer el alcance y límites de la compensación y absorción de conceptos salariales. La STS 71/2019 marcó una doctrina que fue consolidada por la más reciente STS 1353/2022, dictada el 29 de marzo de 2022. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó que el SMI debe garantizar una remuneración íntegra en dinero, sin que

pueda minorarse por salario en especie, y admite la absorción de complementos, en este caso la prima de productividad que viene a indemnizar la cantidad de piezas que se realizan por tiempo de trabajo, que no tengan carácter consolidable y salvo que se excluyan explícitamente en el convenio colectivo.

En esta misma línea, la STS 74/2022, de 26 de enero, analizada por Pérez Hernández (2022), profundiza en la relación entre el SMI y los salarios fijados en negociación colectiva, afirmando que para verificar si se alcanza el mínimo garantizado deben computarse todos los conceptos salariales previstos en convenio, incluidos los trienios, salvo previsión legal o convencional en contrario. En este caso, el Tribunal Supremo subraya que *“para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales”*.

Asimismo, esta evolución jurisprudencial como expone Vivero Serrano (2021) ha provocado que numerosos convenios presenten categorías profesionales con salarios iguales o incluso inferiores al mínimo legal, lo que ha intensificado los conflictos sobre absorción y compensación y ha obligado a replantear el papel del SMI dentro de la estructura salarial. El SMI es un elemento central de presión sobre los convenios, especialmente en ámbitos con baja densidad sindical, y subraya la necesidad de que la negociación colectiva actúe como *“instrumento de seguridad jurídica”*.

## 5. IMPACTO DEL SMI EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En España la existencia del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se fundamenta en el Artículo 35 de la Constitución Española de 1978, que establece el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.". Este principio constitucional se desarrolla en la legislación laboral a través del Artículo 27 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, que regula específicamente cómo se fija el SMI cada año por el Gobierno, previa consulta con sindicatos y organizaciones empresariales.

La regulación del SMI en España se materializa cada año mediante Real Decreto, en el que se establece la cuantía mínima salarial a percibir por los trabajadores en cómputo anual. Desde 2017 hasta 2025, esta cifra ha sido objeto de progresivos incrementos, culminando en los 1.184 euros mensuales en 14 pagas aprobados de 2025.

### a. EVALUACION DEL SALARIO MINIMIMO INTERPROFESIONAL.

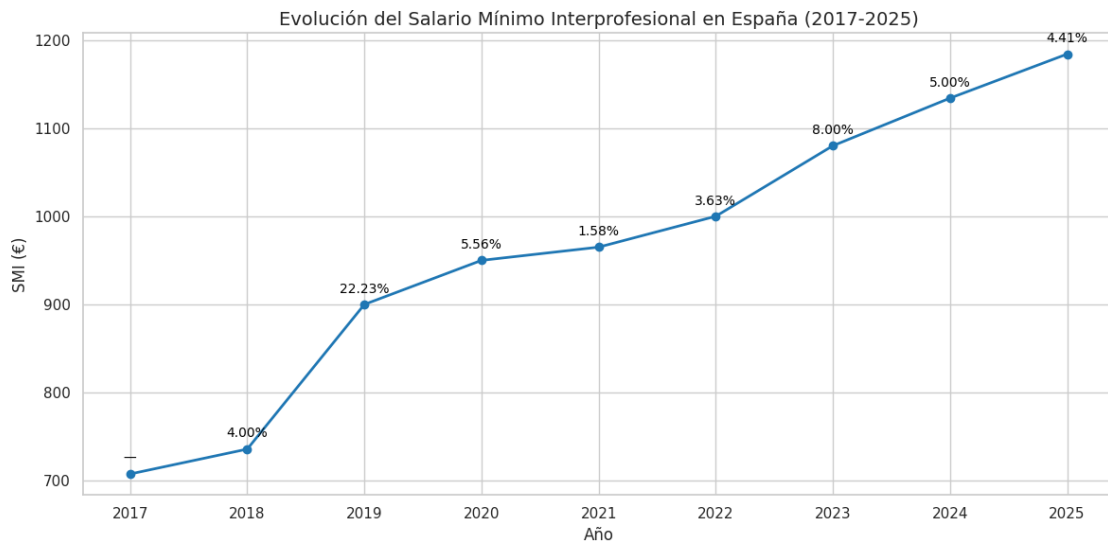
La evolución del SMI en el periodo de tiempo objeto de esta investigación va de 2017 a 2025. En este periodo, el SMI en España regulado por los diferentes Reales Decretos ha sufrido una variación porcentual del 67,3% desde el año 2017 al año 2025, siendo para el año 2017 de 707,7 € mensuales en 14 pagas (9908,4€ anuales) a 1184 € en 14 pagas (16576 € anuales) en el año 2025. La evolución y cuantías del SMI se explican en la tabla 4 y en el grafico 1.

Tabla 4. Evolución económica en el periodo de tiempo 2017 a 2025 del Salario Mínimo Interprofesional

AÑO	SALARIO MENSUAL (€ )	SALARIO ANUAL (€)	VARIACION ANUAL (%)
2017	707,7	9907,8	
2018	735,9	10302,6	4%
2019	900	12600	22,23%
2020	950	13300	5,56%
2021	965	13510	1,58%
2022	1000	14000	3,63%
2023	1080	15120	8%
2024	1134	15876	5,00%
2025	1184	16576	4,41%

Fuente: Elaboración propia partir de los Reales Decretos que fijan la cuantía: Real Decreto 742/2016; Real Decreto 1077/2017; Real Decreto 1462/2018; Real Decreto 231/2020; Real Decreto 817/2021; Real Decreto 152/2022; Real Decreto 99/2023; Real Decreto 145/2024; Real Decreto 87/2025.

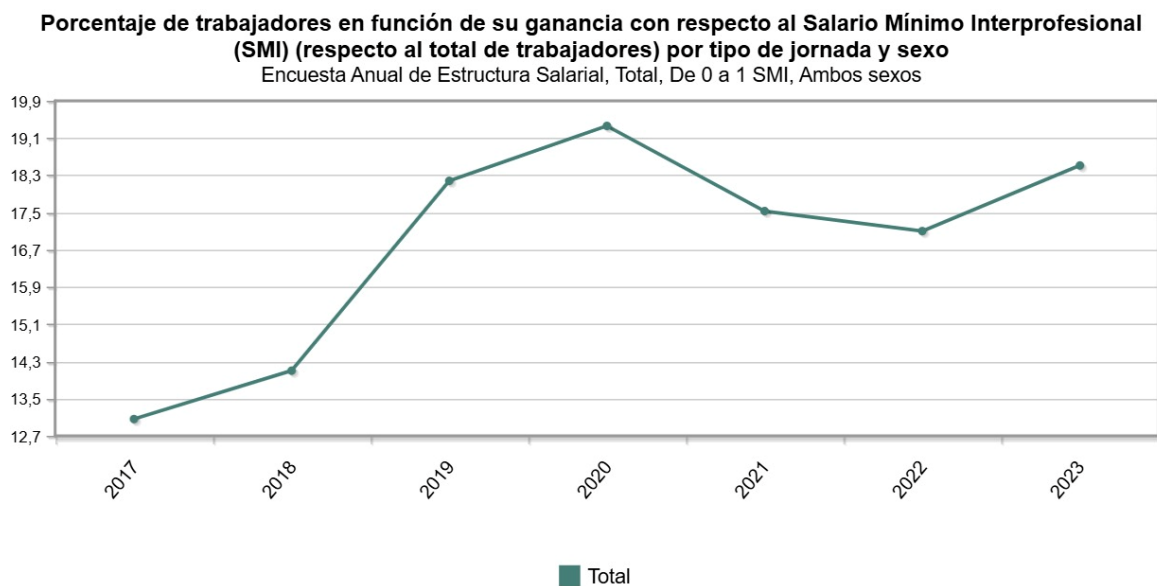
Ilustración 1 .Evolución económica en el periodo de tiempo 2017 a 2025 del Salario Mínimo Interprofesional



Fuente: Elaboración propia partir de los Reales Decretos que fijan la cuantía: Real Decreto 742/2016; Real Decreto 1077/2017; Real Decreto 1462/2018; Real Decreto 231/2020; Real Decreto 817/2021; Real Decreto 152/2022; Real Decreto 99/2023; Real Decreto 145/2024; Real Decreto 87/2025.

Si se atienden al porcentaje de personas trabajadoras que ven relacionadas sus ganancias respecto al SMI se observa un incremento de un 5,5 % en el periodo de tiempo 2017 a 2023 (datos disponibles). Este incremento se puede relacionar por el incremento que ha experimentado el SMI en ese mismo periodo de tiempo. En la gráfica 2 se puede ver la evolución del porcentaje en función de su ganancia con respecto el SMI en el periodo 2017- 2023.

Ilustración 2. Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al SMI por tipo de jornada y sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

## **b. CONVENIO AGROPECUARIO**

El Convenio Agropecuario de la Provincia de Zaragoza en el periodo de tiempo objeto de este estudio (2017\_2025) ha regulado las condiciones de trabajo para las personas con dos convenios colectivos: El primero fijaba una vigencia de dos años para los ejercicios 2017- 2018 y el segundo fijaba el ámbito temporal del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2025, produciéndose un proceso de negociación, a la conclusión del primer texto, que marca un nuevo paradigma dado el proceso de negociación y el resultado.

### **PLATAFORMAS DE NEGOCIACIÓN.**

El proceso negociador del Convenio Agropecuario Provincial de Zaragoza 2019–2025 se inicia dentro de un marco político influido por los anuncios gubernamentales sobre la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Esta decisión, impulsada desde el Ejecutivo, se convierte en un elemento central que condiciona tanto el inicio de las negociaciones como la dinámica de las reivindicaciones de las partes implicadas.

En el sector agrario, donde gran parte de las plantillas percibe salarios cercanos al mínimo legal, cualquier modificación en el SMI supone un incremento directo de los costes laborales que las empresas deben asumir. Este impacto provoca una reacción inmediata de los agentes sociales, especialmente de las organizaciones empresariales, que perciben un riesgo de pérdida de competitividad. Al mismo tiempo, para los sindicatos, la subida del SMI representa una oportunidad de reivindicar mejoras salariales estructurales y consolidar derechos laborales.

El caso de estudio muestra cómo dos factores marcan el proceso negociador:

1. El momento en que se inicia la negociación, condicionado por las expectativas generadas ante las medidas gubernamentales y la necesidad de adaptar los marcos salariales.
2. La dificultad en la toma de decisiones, derivada del conflicto entre la contención empresarial y la presión sindical. Esta tensión se traduce en la diversidad de propuestas presentadas por ambas partes en sus plataformas iniciales, que, en muchos casos, responden más a posicionamientos estratégicos frente al anuncio del SMI que a la realidad interna del convenio.

En ambas plataformas de negociación existen materias en las que ambos actores involucrados en la negociación quieren modificar las condiciones existentes para adecuarlas a las reivindicaciones o intereses, de sus asociados o afiliados, o para que las empresas de la provincia puedan ser competitivas con otras del mismo sector que tengan su domicilio social en otras provincias o comunidades autónomas.

La plataforma conjunta presentada por Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) se centra en reforzar las garantías laborales, trasladando al Convenio Colectivo derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, como los relativos a contratación, jornada y permisos. Las medidas que proponen es regular el llamamiento de las personas con contratos fijos discontinuos, dotándolo de mecanismos que aseguren sus derechos, la incorporación de complementos salariales que no puedan ser compensados ni absorbidos por el SMI, el establecimiento de un sistema digital obligatorio de registro de jornada para evitar horas no cotizadas y la inclusión de cláusulas de revisión salarial vinculadas al IPC.

La parte empresarial hace una propuesta de una mayor flexibilidad contractual, sin exigencia de que los contratos tuvieran que ser por escrito, simplificar los permisos retributivos eliminando alguno que estaban previstos en el anterior Convenio, la regulación de la jornada anual ampliándola a la jornada que regula el Estatuto de los Trabajadores y regulación a la baja de complementos salariales dado los incrementos del SMI.

Muchas materias son comunes, aunque el prisma desde el que se divisan sea diferente y el cómo se quiera regular en el siguiente convenio. En las tablas 5 y 6, recogidas continuación, se realiza una comparativa de estas materias y un breve análisis de las diferencias que se observan en cada materia.

Tabla 5. Comparativa entre la plataforma sindical y la plataforma empresarial materias comunes

<b>Materia</b>	<b>Plataforma Sindical (CCOO-UGT)</b>	<b>Propuesta Empresarial</b>	<b>Resultado del análisis comparativo de las plataformas</b>
<b>Vigencia del convenio</b>	2 años	4 años (abiertos a negociación)	La parte empresarial propone más duración.
<b>Clasificación profesional</b>	Regulación detallada de poda especializada	Definición específica del concepto de poda	Coinciden en mejorar definición, aunque con diferente enfoque.
<b>Clasificación profesional</b>	Contratos escritos obligatorios, sin contratos verbales	Valoran contrato escrito, pero no siempre obligatorio	La propuesta sindical exige mayor formalidad.
<b>Fijos discontinuos</b>	Reconocimiento y regulación de derechos (escalafón, excedencias, etc.)	Estudio de excedencia por cuidado de hijos	La parte sindical aboga por mayor protección general.
<b>Registro horario</b>	Control obligatorio, preferiblemente digital	A petición de los representantes y según circunstancias	Empresarios plantean más flexibilidad y adaptación.
<b>Licencias y permisos</b>	Ampliación de permisos retribuidos familiares políticos	Eliminación de varios permisos (nacimiento, letra j, etc.)	Visiones opuestas: ampliación vs. supresión.
<b>Jornada de trabajo</b>	No se detalla en la plataforma	1770 h anuales + formación + ampliación posible + descanso de 30 min	Empresarios detallan más la jornada y descanso.
<b>Salarios / IPC</b>	Incrementos 3 % (2019/2020) + cláusula de revisión por IPC	Subidas del 0,3 % al 1 % anual hasta 2022	Sindicato propone mejoras salariales más sustanciales.
<b>Complemento SMI / CASMI</b>	Inclusión del CASMI como garantía salarial mínima	Creación de Complemento SMI compensable y absorbible	Coinciden en asegurar mínimos, pero difieren en el enfoque legal.

Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma CCOO – UGT y Plataforma ASAJA, UAGA y ARAGA

Por otra parte, existen materias que no son comunes en las diferentes plataformas pero que son punta de lanza de los actores que forman parte de la mesa negociación y que, como en todo proceso de negociación, son importantes ya que pueden desbloquear una negociación en momentos en los que las posturas son distantes o están muy alejadas. En la tabla 6 se nombran aquellas materias que cada parte reivindicaba en su plataforma y que la otra parte no contemplaba en sus reivindicaciones en la negociación

Tabla 6. Comparativas plataformas sindical y plataforma empresarial materias no comunes.

<b>Propuestas Plataforma Sindical</b>	<b>Finalidad de la propuesta</b>	<b>Propuestas Propuesta Empresarial</b>	<b>Finalidad de la propuesta</b>
<b>Contratos lunes a viernes</b>	Buscar estabilidad semanal en contratos temporales.	<b>Jubilación forzosa</b>	Medida para rejuvenecimiento de plantilla.
<b>Inclusión en prima de jubilación</b>	Equiparación de fijos discontinuos en beneficios.	<b>Medio de pago y mora</b>	Propuesta de plazo para abono de nómina (hasta 5º día).
<b>Plus de toxicidad ampliado a penosidad</b>	Mejora de condiciones en entornos duros o insalubres.	<b>Complemento por enfermedad común (hasta 100 %)</b>	Disminuir condiciones del complemento de IT.
<b>Abono del transporte desde domicilio</b>	Compensación por desplazamiento de la persona trabajadora.	<b>Asistencia médica con acompañamiento familiar</b>	Derecho a acompañar a familiares a consultas disminuir crédito horario.
<b>Acumulación de lactancia</b>	Permitir un modelo flexible de disfrute del permiso.	<b>Cómputo inicio de jornada en puesto de trabajo</b>	Excluye pago por traslado.
<b>Información sobre jornada a trabajadores</b>	Transparencia horaria semanal o mensual.	<b>Plus de nocturnidad / Horas extras detalladas</b>	Regulación del precio de las retribuciones especiales.
		<b>Supresión de referencia a San Isidro</b>	Eliminación de la festividad.
		<b>Antigüedad no modificable</b>	Propuesta de congelación de complemento por antigüedad.

Fuente: elaboración propia a partir de la plataforma CCOO – UGT y Plataforma ASAJA, UAGA y ARAGA

A partir de estas plataformas y realizando un análisis entre el Convenio 2017 -2018 y el texto legal que fija las condiciones para el sector vigente para el periodo de tiempo 2019-2025 destaca como una innovación el Complemento de adaptación al Salario Mínimo Interprofesional que garantiza la percepción del SMI.

Como una renegociación de los acuerdos existentes se observa el incremento de la jornada laboral aumentando en 8 horas la jornada y la aplicación de los pluses ligado a actividades específicas (nocturnidad, poda) y el llamamiento a los fijos discontinuos y como acuerdos que se suprimen destaca el plus de clasificación que venía de la anterior estructura salarial negociada.

A modo de cuadro comparativo entre las materias que recogía el anterior convenio y el actual se ha elaborado la siguiente tabla 7.

Tabla 7. Comparativa entre las materias recogidas en el Convenio agropecuario 2017-2018 y el Convenio 2019-2025

Aspecto	Convenio 2017–2018	Convenio 2019–2025	Cambios Relevantes
<b>Duración</b>	2 años	7 años	Se amplía la vigencia para mayor estabilidad
<b>Ámbito funcional</b>	Incluye industrias complementarias	Se mantiene igual	Sin cambios
<b>Clasificación profesional</b>	7 grupos + plus clasificación	Se mantiene igual	Se refuerza el plus para evitar pérdida salarial
<b>Complemento CASMI</b>	No existía	Se crea para adaptar al SMI	Mejora salarial garantizada
<b>Plus de poda y vendimia</b>	Regulado en anexos	Se mantiene y actualiza	Se consolida como derecho económico en el caso de la vendimia.
<b>Contratación</b>	Fomento de indefinidos	Se detallan contratos temporales y fijos discontinuos	Adaptación a reforma laboral
<b>Fijos discontinuos</b>	Regulación básica	Se refuerza llamamiento, escalafón y conversión	Mayor protección y estabilidad
<b>Pagas extraordinarias</b>	3 pagas	Se mantienen	Sin cambios
<b>Jornada laboral</b>	1.752 h/año	1.760 h/año + distribución irregular	Ajuste técnico y flexibilidad
<b>Registro horario</b>	Mención genérica	Obligatorio, preferente electrónico	Cumplimiento normativo post 2019
<b>Igualdad y acoso</b>	Comisión prevista	Se crea Comisión de Igualdad y protocolo	Refuerzo normativo
<b>Condiciones de alojamiento</b>	Reguladas	Se mantienen	Sin cambios
<b>Seguro de accidentes</b>	Obligatorio	Se mantiene	Sin cambios
<b>Prima por jubilación</b>	Regulada	Se mantiene	Sin cambios
<b>Permisos retribuidos</b>	Detallados	Se mantienen los regulados en el anterior convenio y	Sin cambios

		se realizan adaptaciones al E.T	
<b>Movilidad funcional y geográfica</b>	Reguladas	Se mantienen	Sin cambios
<b>Delegados de prevención</b>	Regulados	Se mantienen	Sin cambios
<b>Distribución irregular jornada</b>	Permitida	Se mantiene	Sin cambios
<b>Revisión salarial</b>	IPC + % pactado	Se adapta al SMI anual	Mejora automática por ley

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018 y el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025.

### ESTRUCTURA SALARIAL

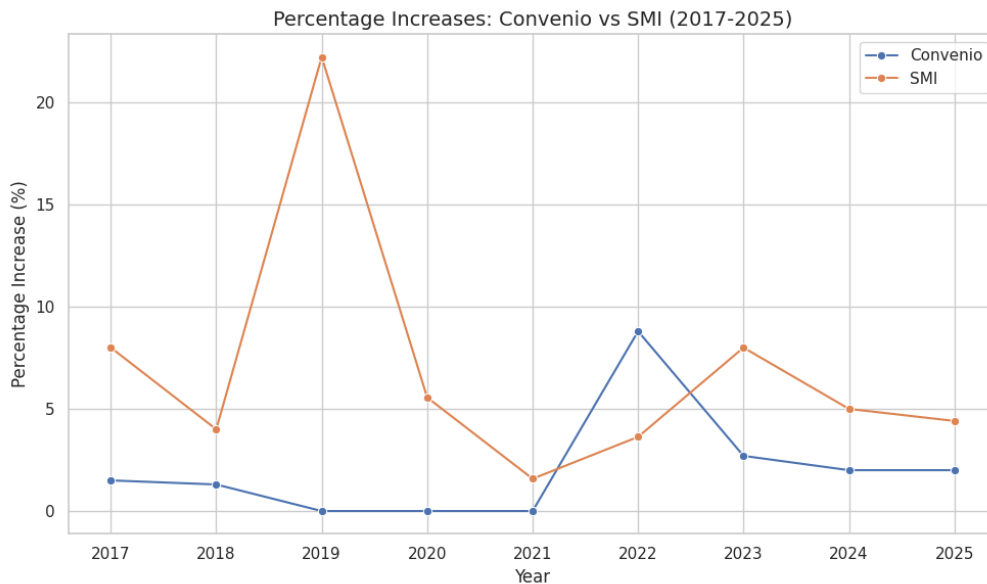
La estructura salarial del sector agropecuario de la provincia de Zaragoza ha sufrido variaciones durante el periodo objeto de estudio 2017 -2025. Estos cambios responden principalmente a los incrementos del SMI y a las dinámicas de la negociación colectiva. El incremento experimentado por el SMI en el en este periodo de tiempo objeto de estudio ha sido del 62,41 % mientras que los incrementos pactados en el Convenio colectivo han alcanzado un 18 ,3 %. lo que significa que el SMI ha crecido más de tres veces que lo que los salarios subieron en el sector. Estas comparativa entre las subidas salariales del Convenio agropecuario y los incrementos sufridos por el SMI se muestran en la Tabla 8 y gráfica 3.

Tabla 8. Comparativa entre los incrementos del Convenio agropecuario y los del SMI en el periodo de tiempo 2017-2025

AÑOS	INCREMENTOS CONVENIO %	INCREMENTO SMI %
2017	1,5	8
2018	1,3	4
2019	0	22,23
2020	0	5,56
2021	0	1,58
2022	8,8	3,63
2023	2,7	8
2024	2	5
2025	2	4,41

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018 y el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y los Reales Decretos que fijan la cuantía: Real Decreto 742/2016; Real Decreto 1077/2017; Real Decreto 1462/2018; Real Decreto 231/2020; Real Decreto 817/2021; Real Decreto 152/2022; Real Decreto 99/2023; Real Decreto 145/2024; Real Decreto 87/2025.

Ilustración 3. Comparativa entre los incrementos del Convenio agropecuario y los del SMI en el periodo de tiempo 2017-2025



Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018 y el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y los Reales Decretos que fijan la cuantía: Real Decreto 742/2016; Real Decreto 1077/2017; Real Decreto 1462/2018; Real Decreto 231/2020; Real Decreto 817/2021; Real Decreto 152/2022; Real Decreto 99/2023; Real Decreto 145/2024; Real Decreto 87/2025.

Por lo anteriormente expuesto, la estructura salarial ha sufrido una serie de modificaciones. La principal modificación es la creación de un complemento salarial denominando Complemento Adaptación al Salario Mínimo Interprofesional (CASMI). Este complemento se abona como complemento al salario real del convenio hasta alcanzar la cantidad fijada por el SMI.

Otras modificaciones de la estructura salarial son la compensación y absorción de las cantidades que se perciben por complementos salariales como el de poda, Trabajadores AEPSA, recolectores de hortalizas.

En las tablas 9, 10 y 11 aparecen las tablas salariales que han regulado las retribuciones que debían percibir las personas trabajadoras del sector desde el año 2017 al 2025. Se observa que, a partir del año 2022, con la firma del acuerdo del Convenio y los incrementos experimentados por el SMI, aparece el citado complemento CASMI.

Tabla 9. Tablas salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2017 a 2021

TABLA SALARIAL CONVENIO		2017		2018-2021	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	TECNICO	1499,97	22499,51	1519,47	22792,05
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO, OFICIAL	1058,1	15871,55	1071,86	16077,88
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVOS, AUXILIAR	991,45	14871,78	1004,34	15065,11
GRUPO III	ENCARGADO, CAPATAZ, JEFE DE EQUIPO	1170,77	17561,53	1185,99	17789,85
GRUPO IV	TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, PASTORES, SULFATADORES Y MOTOCULTORES	1058,44	15876,63	1071,86	16083,02
GRUPO V	GUARDA, CASERO	991,45	14871,78	1004,34	15065,11
GRUPO VI	OPERARIO INDUSTRIAL	991,45	14871,78	1004,34	15065,11
		PRECIO/HORA		PRECIO/HORA	
GRUPO VII	OPERARIOS DEL CAMPO Y ALMACENES	6,25		6,25	

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018 y el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025.

Tabla 10. Tablas salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2022 a 2025.

INCREMENTO	8,80%	2,70%	2,00%	2,00%
JORNADA	1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas

TABLA SALARIAL CONVENIO		2022		2023		2024		2025	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I	TECNICO	1.653,18	24.797,75	1.697,82	25.467,29	1.731,78	25.976,64	1.766,41	26.496,17
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO, OFICIAL	1.166,18	17.492,73	1.197,67	17.965,04	1.221,62	18.324,34	1.246,05	18.690,82
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVOS, AUXILIAR	1.092,72	16.390,84	1.122,23	16.833,39	1.144,67	17.170,06	1.167,56	17.513,46
GRUPO III	ENCARGADO, CAPATAZ, JEFE DE EQUIPO	1.290,36	19.355,36	1.325,20	19.877,95	1.351,70	20.275,51	1.378,73	20.681,02
GRUPO IV	TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, PASTORES, SULFATADORES Y MOTOCULTORES	1.166,56	17.498,33	1.198,05	17.970,78	1.222,01	18.330,20	1.246,45	18.696,80
GRUPO V	GUARDA, CASERO	1.092,72	16.390,84	1.122,23	16.833,39	1.144,67	17.170,06	1.167,56	17.513,46
GRUPO VI	OPERARIO INDUSTRIAL	1.092,72	16.390,84	1.122,23	16.833,39	1.144,67	17.170,06	1.167,56	17.513,46

		2022		2023		2024		2024	
GRUPO VII	OPERARIOS DEL CAMPO Y ALMACENES	MENSUAL	ANUAL	HORA	ANUAL	HORA	ANUAL	HORA	ANUAL
	SALARIO CONVENIO	794,24	11.913,60	7,30	12.852,00	7,30	12.852,00	7,30	12.852,00
	CASMI ANUAL	139,09	2.086,40	1,29	2.268,00	1,29	2.268,00	1,29	2.268,00
	SMI	933,33	14.000,00	8,59	15.120,00	8,59	15.120,00	8,59	15.120,00

Estas cuantías son provisionales, se tienen que revisar a principio de cada año para adaptarlas al SMI o con el incremento pactado.

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025

Tabla 11. Tabla salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2022 a 2025

GRUPO VII	2024	2025
	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA
TABLA SALARIAL CONVENIO	13840,80	14464,49
SMI	15876,00	16576,00
CASMI ANUAL	2035,20	2111,51
PRECIO HORA	7,86	8,22
CASMI HORA	1,16	1,20
PRECIO HORA CONVENIO + CASMI = SMI O SU TABLA CONVENIO	9,02	9,42

Fuente: elaboración propia a partir de las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

## SALARIOS Y COMPLEMENTOS.

### CASMI.

El complemento de adaptación al Salario Mínimo Interprofesional (CASMI) sirve como un mecanismo de ajuste automático al SMI y que desde un punto de vista práctico es una garantía para la percepción del SMI y que, funciona como un concepto que permite fijar cómo se deben calcular otros conceptos salariales que se regulan en el Convenio.

Este concepto CASMI se va a regular de la siguiente forma en el texto del nuevo Convenio: *“Cuando el SMI vigente en cada momento sea superior al salario de convenio, la diferencia se abonará en un complemento denominado complemento adaptación SMI, que será compensable de acuerdo con lo dispuesto en la norma que lo establezca. El Complemento de Adaptación al SMI no podrá superar el 15% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. En todo caso, el 31 de diciembre de 2025, el complemento de adaptación al SMI no podrá superar el 10% del salario mínimo interprofesional vigente en ese momento. En caso de que el CASMI fuese superior a dicho porcentaje la diferencia se consolidará en el salario base.”*

El desarrollo de la norma que regula este nuevo concepto (CASMI) y los porcentajes fijados en el articulado que han operado durante la vigencia del Convenio se van a desarrollar año por año.

Tabla 12.Desarrollo aplicativo CASMI 2022

AÑO 2022	8,80%		
	2021	2022	
* GRUPO VII	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TABLA SALARIAL CONVENIO	10950,00	794,24	11913,60
CASMI ANUAL		139,09	2086,40
CASMI ANUAL (máximo)		140,00	2100,00
SMI		933,33	14000,00

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

La tabla base de cálculo para la aplicación de los incrementos salariales regulados en el artículo 33 del Convenio es la de 10950 €, cantidad resultante de multiplicar el precio/ hora de 6,25 € por la jornada anual regulada en el anterior Convenio de 1752 horas. Esta cantidad de 6,25 € se encontraba congelada desde el año 2018. Al resultado de aplicar la fórmula anteriormente descrita se le aplica el 8,8 % de incremento acordado en el sector para el año 2022, resultando una cantidad de 11913,60 €, esta cuantía se deduce de la cuantía de 14000 € de SMI fijada para el año 2022 y el resultado es la cantidad CASMI que se percibe durante el año y que, en este caso, es inferior al 15% del SMI como se puede comprobar en la tabla superior.

En aplicación del artículo 40 (trabajo nocturno): “El plus de nocturnidad se abonará en los trabajos que se realicen desde las 22 horas hasta las 6 horas.

*El plus de nocturnidad será la cuantía correspondiente al 25% del salario real del año anterior, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:*

*Salario real del año anterior dividido para el número de horas de jornada anual. La resultante será el valor de la hora por grupo profesional que se tendrá que multiplicar por el plus del 25% y posteriormente multiplicarlo por el número de horas de jornada nocturna”*

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

*Cualquier trabajo nocturno que requiera la utilización de maquinaria u otros útiles que puedan acarrear peligro deberá realizarse por dos personas, en cualquier caso y de forma alternativa se podrán aplicar procedimientos distintos que permitan mantener siempre el contacto con la persona trabajadora”. La cuantía que las personas trabajadoras debían percibir durante el año 2023 en aplicación del citado artículo es la siguiente:*

$$(11913,6 \text{ €} / 1760 \text{ horas}) * 25 \% = 1,69 \text{ € hora nocturna.}$$

Tabla 13. Desarrollo aplicativo CASMI 2023

AÑO 2023		2,70%		
	2022	APLICACIÓN FORMULA TRADICIONAL		
* GRUPO VII	ANUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TABLA SALARIAL CONVENIO	11913,60	12235,27	856,80	12852,00
CASMI ANUAL	2086,40		151,20	2268,00
CASMI ANUAL (máximo)	2100,00	<b>2884,73</b>	151,20	2268,00
SMI	14000,00	15120,00	1008,00	15120,00

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

Para el ejercicio 2023 se aplica el porcentaje máximo del 15 % que puede alcanzar el CASMI respecto el SMI, regulado en el artículo 28 del Convenio. El desarrollo es el siguiente: a la cantidad de 11913,60 €, salario real del año 2022, aplicándole el porcentaje del 2,70 % acordado para el año 2023, resulta una cantidad que restada al SMI fijado para el año 2023 de 15120€ es superior al 15 % (2884,73 €). Por lo tanto, se aplica el 15 % al SMI de 15120 € y se fija la cantidad de 2268 € como CASMI.

La cuantía que las personas trabajadoras debían percibir durante el año 2024 en aplicación del artículo de trabajo nocturno es la siguiente:

$(12235,27 \text{ €} / 1760 \text{ horas}) * 25 \% = 1,73 \text{ € hora nocturna}$

En la tabla 14 se observa el desarrollo de lo regulado en el convenio durante el año 2024:

Tabla 14. Desarrollo aplicativo CASMI 2024

AÑO 2024		2,00%		
	2023	APLICACIÓN FORMULA TRADICIONAL		
* GRUPO VII	ANUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TABLA SALARIAL CONVENIO	12852,00	13109,04	899,64	13494,60
CASMI ANUAL	2268,00		158,76	2381,40
CASMI ANUAL (máximo)	2268,00	<b>2766,96</b>	158,76	2381,40
SMI	15120,00	15876,00	1058,40	15876,00

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

Para el año 2024 el método de aplicación es idéntico al realizado para el año 2023. Se publica el SMI en el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024, que establece la cantidad de 15876 € anuales. A esta cantidad se le aplica el 15 % y el resultado establece la tabla salarial de convenio de 13494,60 €.

La cuantía que las personas trabajadoras debían percibir durante el año 2025 en aplicación del artículo de trabajo nocturno es la siguiente:

$(13494,60 \text{ €} / 1760 \text{ horas}) * 25 \% = 1,92 \text{ € hora nocturna}$

En las tablas 15, 16 y 17 se observa el desarrollo de lo regulado en el convenio durante el año 2025:

Tabla 15. Desarrollo aplicativo CASMI 2025

* GRUPO VII	OPERARIOS DEL CAMPO Y ALMACENES	2024		2025	
		MENSUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TABLA SALARIAL CONVENIO		899,64	13494,60	917,63	13764,49
CASMI ANUAL		158,76	2381,40	140,77	2111,51
SMI		1058,40	15876,00	1058,40	15876,00

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

Tabla 16. Desarrollo aplicativo CASMI 2025

2025	
MENSUAL	ANUAL
964,30	14464,49
140,77	2111,51
1105,07	16576,00

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

Tabla 17. Desarrollo aplicativo CASMI 2025

AÑO 2025	2,00%			
	2024	APLICACIÓN FORMULA TRADICIONAL		
* GRUPO VII	ANUAL	ANUAL	MENSUAL	ANUAL
TABLA SALARIAL CONVENIO	13494,60	13764,49	939,31	14089,60
CASMI ANUAL	2381,40		165,76	2486,40
CASMI ANUAL (máximo)	2381,40	<b>2811,51</b>	165,76	2486,40
SMI	15876,00	16576,00	1105,07	16576,00

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

Para el año 2025 el método de aplicación es diferente, Las razones son dos. En primer lugar, tomando como base de cálculo la cuantía fijada en la “*tabla salarial convenio*” y aplicando el 2 % de incremento salarial pactado en el convenio colectivo, la diferencia entre la cuantía resultante de 13764,49 € y el SMI para 2025 de 16576 €, es de 2811,51 €, superior al 15 %, por lo que no se puede aplicar este método por que contraviene lo regulado en el artículo 28 del Convenio.

En segundo lugar, dada esa circunstancia y dado que para el año 2026 las tablas salariales que regularán el convenio y serán la tabla base de cálculo para los próximos incrementos que se pacten exista o no regulación del SMI , y que no podrán tener CASMI superior al 10 % del SMI vigente, se acuerda con la patronal aplicar un incremento lineal de 700 €, el incremento sobre la “*tabla salarial de convenio*” del nuevo SMI, siendo adicionada directamente, con la finalidad de ir adecuando las cantidades de cara al año 2026.

En la tabla 18 se observa el desarrollo de lo regulado en el convenio durante el año 2026:

Tabla 18. Desarrollo aplicativo CASMI 2026

		2026	
* GRUPO VII	OPERARIOS DEL CAMPO Y ALMACENES	MENSUAL	ANUAL
TABLA SALARIAL CONVENIO		994,56	14918,40
CASMI ANUAL		110,51	1657,60
SMI		1105,07	16576,00

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

La cuantía que las personas trabajadoras debían percibir durante el año 2026 en aplicación del artículo de trabajo nocturno es la siguiente:

$(14464,49 \text{ €} / 1760 \text{ horas}) * 25 \% = 2,05 \text{ € hora nocturna.}$

#### PLUSES SALARIALES.

Con los incrementos del SMI y dada la regulación del Convenio las actividades de recolección de hortalizas, poda y las de trabajadores AEPSA, que en anteriores textos legales se les reconocían pluses específicos por la realización de estas tareas, que dan compensados y absorbidos por las nuevas cantidades que perciben las personas trabajadoras.

Sin embargo, el plus que reciben por sus tareas los recolectores de vendimia es superior, no operando la compensación y absorción.

Tomando como referencia la estructura salarial del Convenio se desarrollan los diferentes pluses mencionados anteriormente.

En la tabla 19 se muestra el desarrollo de la estructura salarial del Grupo VII.1

Tabla 19. Estructura salarial grupo VII

<b>GRUPO VII, DESARROLLO PARA SU ABONO MENSUAL - ANUAL = TABLA SALARIAL + CASMI = SMI</b>
TABLA SALARIAL CONVENIO
CASMI ANUAL
SMI

<b>GRUPO VII, DESARROLLO PARA SU ABONO, SALARIO HORA + CASMI = SMI</b>
PRECIO HORA CONVENIO
CASMI HORA
PRECIO HORA SMI

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019-2025

Las personas trabajadoras que realizaban funciones relativas a la recolección de hortalizas tenían un reconocimiento dinerario por hora de trabajo de 0,39 euros/hora para el año 2017 y de 0,47 euros/hora para el año 2021. Estas cantidades son revalorizadas con los incrementos salariales regulados en el Convenio (8,8%, 2,7%, 2% y 2%). La cantidad resultante para cada año de este plus multiplicado por la jornada anual para cada de 1760 hora y adicionada a la cantidad del salario real del Convenio es inferior al SMI por lo que queda absorbida desde el año 2022. La nueva estructura salarial para estas actividades se muestra en la tabla 20:

Tabla 20. Estructura salarial trabajadores/as recolectores de hortalizas

ANEXO II A	TRABAJADORES/AS RECOLECTORES DE HORTALIZAS				
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80%	2,70%	2,00%	2,00%
JORNADA		1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas
GRUPO VII/Complemento hora	0,47	0,51	0,53	0,54	0,55
	2021	2022	2023	2024	2025
GRUPO VII	ANUAL	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA
TABLA SALARIAL CONVENIO	10950,00	11913,60	12235,27	13494,60	14464,49
COMPLEMENTO AÑO	823,44	899,99	924,29	942,78	961,63
TOTAL CONVENIO + COMPLEMENTO	11773,44	12813,59	13159,56	14437,38	15426,12
SMI		14000,00	15120,00	15876,00	16576,00
CASMI ANUAL		1186,41	1960,44	1438,62	1149,87
PRECIO HORA CONVENIO		6,77	6,95	7,67	8,22
PRECIO HORA + COMPLEMENTO		7,28	7,48	8,20	8,76
CASMI HORA		0,67	0,47	0,82	0,65
PRECIO HORA CONVENIO + COMPLEMENTO + CASMI = SMI		7,95	8,59	9,02	9,42

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

Las personas trabajadoras que realizan las tareas de poda especializada tenían un reconocimiento dinerario por hora de trabajo de 2,93 euro/diario para el año 2018. Esta cantidad es revalorizada con los incrementos salariales regulados en el Convenio del (8,8%, 2,7%, 2% y 2%). La cantidad resultante para cada año de este plus multiplicado por la jornada anual de 1760 horas y adicionada a la cantidad del salario real del Convenio es inferior al SMI por lo que queda absorbida desde el año 2022. La nueva estructura salarial para estas actividades se muestra en la tabla 2021:

Tabla 21. Estructura salarial plus poda

ANEXO III	PLUS PODA				
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80%	2,70%	2,00%	2,00%
JORNADA		1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas
GRUPO VII/Complemento día	2,93	3,19	3,27	3,34	3,41
GRUPO VII/Complemento hora		0,40	0,41	0,42	0,43
	2021	2022	2023	2024	2025
GRUPO VII	ANUAL	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA
TABLA SALARIAL CONVENIO	10950,00	11913,60	12235,27	13494,60	14464,49
* PLUS AÑO	641,67	701,32	720,26	734,67	749,36
TOTAL CONVENIO + * PLUS	11591,67	12614,92	12955,53	14229,27	15213,85
SMI		14000,00	15120,00	15876,00	16576,00
CASMI ANUAL		1385,08	2164,47	1646,73	1362,15
PRECIO HORA CONVENIO		6,77	6,95	7,67	8,22
PRECIO HORA * PLUS		0,40	0,41	0,42	0,43
PRECIO HORA CONVENIO + * PLUS		7,17	7,36	8,08	8,64
CASMI HORA		0,79	1,23	0,94	0,77
PRECIO HORA CONVENIO + * PLUS + CASMI = SMI		7,95	8,59	9,02	9,42

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

En el Anexo IV se encuentran las tablas de los denominados trabajadores eventuales contratados en el marco del Programa de Fomento del Empleo Agrario (AEPSA) , que en el anterior Convenio 2017-2018 percibían cantidades superiores al precio/hora fijada en el Anexo I del citado texto legal. Para el año 2017 sus retribuciones eran de 6,81 €/hora y 54,49 euros/ día y para el año 2018 sus retribuciones eran de 6,90 €/hora y 55,20 €/ día mientras que los operarios de campo y almacén percibían 6,25 €/ hora para cada ejercicio de vigencia. En el actual texto las cantidades que perciben son idénticas entre los dos, como así queda reflejado en la tabla 22:

Tabla 22. Estructura salarial Trabajadores AEPSA

ANEXO IV	TRABAJADORES AEPSA				
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80%	2,70%	2,00%	2,00%
JORNADA		1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas
GRUPO VII	12144,00	13212,67	13569,41	13840,80	14117,62
	2021	2022	2023	2024	2025
GRUPO VII	ANUAL	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA
TABLA SALARIAL CONVENIO	12144,00	13212,67	13569,41	13840,80	14469,49
SMI		14000,00	15120,00	15876,00	16576,00
CASMI ANUAL		787,33	1550,59	2035,20	2111,51
PRECIO HORA		7,51	7,71	7,86	8,22
CASMI HORA		0,45	0,88	1,16	1,20
PRECIO HORA CONVENIO + CASMI = SMI O SU TABLA CONVENIO		7,95	8,59	9,02	8,22

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

Por otra parte, y dentro del Anexo II, las personas trabajadoras que realizaban funciones relativas a la recolección de vendimias tenían un reconocimiento dinerario por hora de trabajo de euros/hora para el año 2017 y de 1,40 euros/hora. Estas cantidades son revalorizadas con los incrementos salariales regulados en el Convenio del 8,8%, 2,7%, 2% y 2%. El importe anual de este plus, calculado en función de una jornada de 1760 horas, se suma al salario base establecido en la tabla salarial del Convenio produciéndose lo que se puede denominar una anomalía o fallo de la aplicación de las tablas salariales del Convenio. Se observa que al tener que respetar el salario real y aplicar el complemento de precio hora por la actividad de recolección de vendimias, estos salarios superan el SMI en cada año de vigencia. Produciéndose un incremento notable y por encima del pactado en el año 2024 donde el precio/hora se incrementa 0,74 €/hora ó 0,59 €/hora en el año 2025. Estos datos se muestran en la tabla 23.

Tabla 23. Estructura salarial trabajadores/as recolectores de vendimia

ANEXO II B	TRABAJADORES/AS RECOLECTORES DE VENDIMIA				
	2021	2022	2023	2024	2025
AÑOS	2021	2022	2023	2024	2025
INCREMENTOS SALARIO		8,80%	2,70%	2,00%	2,00%
JORNADA		1760 horas	1760 horas	1760 horas	1760 horas
GRUPO VII/Complemento hora	1,40	1,52	1,56	1,60	1,63
	2021	2022	2023	2024	2025
GRUPO VII	ANUAL	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA	ANUAL / HORA
TABLA SALARIAL CONVENIO	10950,00	11913,60	12235,27	13494,60	14464,49
COMPLEMENTO AÑO	2452,80	2680,83	2753,21	2808,28	2864,44
TOTAL CONVENIO + COMPLEMENTO	13402,80	14594,43	14988,48	16302,88	17328,93
SMI		14000,00	15120,00	15876,00	16576,00
CASMI ANUAL		0,00	131,52	0,00	0,00
PRECIO HORA CONVENIO		6,77	6,95	7,67	8,22
PRECIO HORA + COMPLEMENTO		8,29	8,52	9,26	9,85
CASMI HORA			0,07		
PRECIO HORA		8,29	8,59	9,26	9,85

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

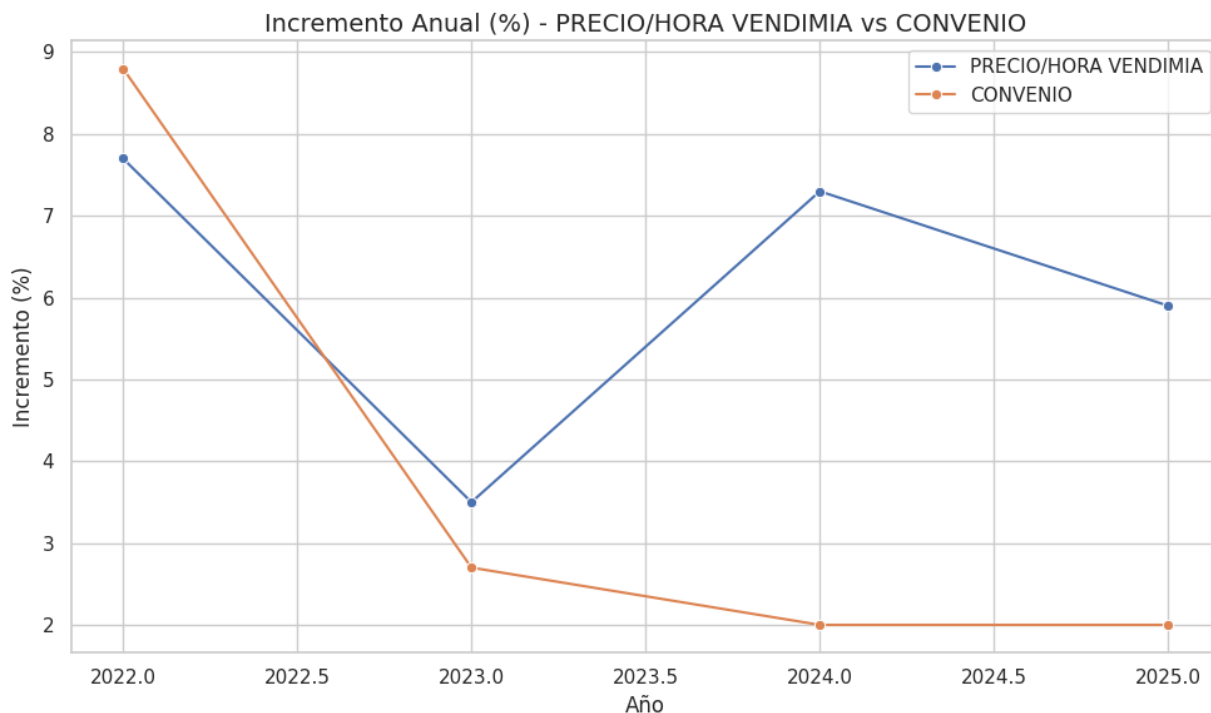
En la siguiente tabla 24 y gráfica 4 se muestran una comparativa entre los incrementos del Convenio Agropecuario y como actúa los incrementos en los incrementos de recolectores de vendimia.

Tabla 24. Comparativa de los incrementos salariales del convenio y como incrementos los salarios de los recolectores de vendimia

AÑOS	INCREMENTO % PRECIO/HORA VENDIMIA	INCREMENTO % CONVENIO
2022	7,7%	8,8
2023	3,5%	2,7
2024	7,3%	2
2025	5,9%	2

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

Ilustración 4. Comparativa de los incrementos salariales del convenio y como incrementos los salarios de los recolectores de vendimia



Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

#### OTRAS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA SALARIAL.

Otras consecuencias de operar la nueva estructura salarial es que queda compensado y absorbida una garantía retributiva que disponían los trabajadores que prestaran servicios en las empresas agrícolas antes de fecha 31 de diciembre de 2016 y que se regulaba en el Convenio agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017- 2018: *“Ningún trabajador con contrato en vigor o que hubiese trabajado con anterioridad en la empresa o finca en el momento de la firma del convenio podrá ver disminuida su retribución salarial como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación, de tal forma que si como consecuencia de dicha reclasificación el salario que le correspondiese fuese inferior al que percibía con anterioridad, la diferencia deberá ser abonada en un concepto denominado plus clasificación que no será absorbible, ni compensable, y que se incrementará y revisara salarialmente en los mismos porcentajes que lo hagan el resto de los conceptos salariales. Se incluyen los trabajadores que participan en la recolección de la hortaliza y la vendimia a los que deben abonarse un plus de clasificación recogido en el anexo II”.*

Por ultimo y en consecuencia de los incrementos del SMI las diferencias o abanicos salariales disminuyen considerablemente en los grupos profesionales ocupados por la mano de obra directa mientras que los grupos profesionales que realizan funciones o tareas de mano de obra indirecta, nivel técnico o de mando, la disminución es menor.

Este fenómeno sucede porque los salarios pactados para esos grupos denominados técnicos eran muy superiores a los de la mano de obra y al producirse incrementos salariales porcentuales las diferencias cuantitativas son menos pronunciadas.

Este fenómeno se demuestra en las tablas 25 y 26; y en la Gráfica 5:

Tabla 25. Tablas salariales Convenio agropecuario del periodo de tiempo 2017 a 2025

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>GRUPO I</b>	22499,51	22792,05	22792,05	22792,05	22792,05	<b>24.797,75</b>	<b>25.467,29</b>	<b>25.976,64</b>	<b>26.496,17</b>
<b>GRUPO II</b>	15871,55	16077,88	16077,88	16077,88	16077,88	<b>17.492,73</b>	<b>17.965,04</b>	<b>18.324,34</b>	<b>18.690,82</b>
<b>GRUPO II</b>	14871,78	15065,11	15065,11	15065,11	15065,11	<b>16.390,84</b>	<b>16.833,39</b>	<b>17.170,06</b>	<b>17.513,46</b>
<b>GRUPO III</b>	17561,53	17789,85	17789,85	17789,85	17789,85	<b>19.355,36</b>	<b>19.877,95</b>	<b>20.275,51</b>	<b>20.681,02</b>
<b>GRUPO IV</b>	15876,63	16083,02	16083,02	16083,02	16083,02	<b>17.498,33</b>	<b>17.970,78</b>	<b>18.330,20</b>	<b>18.696,80</b>
<b>GRUPO V</b>	14871,78	15065,11	15065,11	15065,11	15065,11	<b>16.390,84</b>	<b>16.833,39</b>	<b>17.170,06</b>	<b>17.513,46</b>
<b>GRUPO VI</b>	14871,78	15065,11	15065,11	15065,11	15065,11	<b>16.390,84</b>	<b>16.833,39</b>	<b>17.170,06</b>	<b>17.513,46</b>
			SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI
<b>GRUPO VII</b>	10950	10950	12600	13300	13510	14000	15120	15876	16576

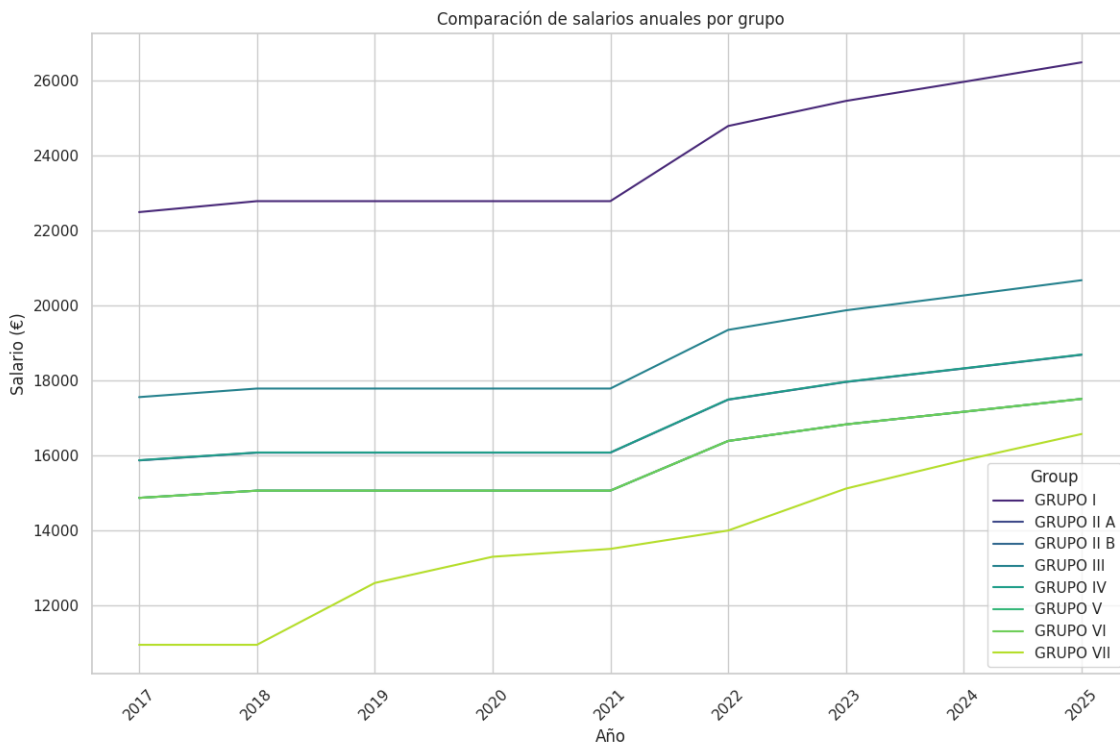
Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

Tabla 26. Diferencias económicas entre el Grupo VII y el resto de los grupos profesionales del sector agropecuario de Zaragoza

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA	DIFERENCIA
<b>GRUPO I</b>	11549,51	11842,05	10192,05	9492,05	9282,05	10.797,75	10.347,29	10.100,64	9.920,17
<b>GRUPO II</b>	4921,55	5127,88	3477,88	2777,88	2567,88	3.492,73	2.845,04	2.448,34	2.114,82
<b>GRUPO II</b>	3921,78	4115,11	2465,11	1765,11	1555,11	2.390,84	1.713,39	1.294,06	937,46
<b>GRUPO III</b>	6611,53	6839,85	5189,85	4489,85	4279,85	5.355,36	4.757,95	4.399,51	4.105,02
<b>GRUPO IV</b>	4926,63	5133,02	3483,02	2783,02	2573,02	3.498,33	2.850,78	2.454,20	2.120,80
<b>GRUPO V</b>	3921,78	4115,11	2465,11	1765,11	1555,11	2.390,84	1.713,39	1.294,06	937,46
<b>GRUPO VI</b>	3921,78	4115,11	2465,11	1765,11	1555,11	2.390,84	1.713,39	1.294,06	937,46
			SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI	SMI
<b>GRUPO VII</b>	10950	10950	12600	13300	13510	14000	15120	15876	16576

Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

Ilustración 5. Diferencias económicas entre el Grupo VII y el resto de los grupos profesionales del sector agropecuario de Zaragoza



Fuente: elaboración propia a partir del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2017 – 2018, el Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza 2019- 2025 y las revisiones salariales para los años 2024 y 2025 de las tablas salariales del Convenio Agropecuario de la provincia de Zaragoza publicadas en el BOPZ núm.132 de 11 de junio de 2024 y en el BOPZ núm. 63 de 19 de marzo de 2025.

## 6. CONCLUSIONES

Atendiendo a los datos obtenidos del estudio y a los objetivos de investigación de la influencia de la regulación del SMI en la Negociación colectiva en particular, en el sector agrario, se concluyen los siguientes aspectos:

1. Examinadas las modificaciones del SMI durante el periodo 2017 al 2025 existe una compresión salarial en el sector agrario. Las personas trabajadoras que ocupan puestos de trabajo encuadrados en los grupos profesionales que perciben las cantidades que fija para cada año el SMI experimentan incrementos porcentuales superiores a los incrementos salariales que mediante la Negociación Colectiva se acuerdan en el Convenio. Este hecho supone que cuantitativamente la diferencia entre las percepciones dinerarias entre grupos salariales de rango superior sea menor, siendo que se realizan funciones o tareas diferentes y de más complejidad. De continuar sin referenciar el SMI al Salario Medio Neto (SMe neto) la negociación colectiva continuará sin tener la fuerza para elevar los salarios de las rentas más bajas. Con esta tendencia habrá categorías que en la actualidad ven fijadas sus retribuciones mediante la negociación colectiva que en los próximos años vean como sus retribuciones dependen de la regulación del SMI. Además, este hecho afecta a la Negociación colectiva en la medida de que comiencen a hacerse acuerdos individuales entre empresa y persona trabajadora que no sean controlados por los agentes sociales.

2. En el sector agrario se identifica un cambio en las condiciones del convenio colectivo en las que ha existido la renegociación de materias como ha sido la jornada anual, la cual ha aumentado las horas de trabajo. Además, complementos salariales como la nocturnidad bajaron su porcentaje de cálculo respecto al salario real del convenio y otros complementos pasaron a ser absorbidos por los incrementos del SMI. Estas medidas se acordaron con la finalidad para minimizar el impacto de los incrementos salariales del SMI para la parte empresarial. También se produjo un cambio de estructura salarial creando nuevos complementos salariales que actúan como un mecanismo de ajuste automático al SMI y que, desde un punto de vista práctico, fuera garantía para la percepción del SMI.

3. Con la investigación realizada y la información recogida no se ha podido evaluar el impacto del SMI sobre las tasas de pago acordadas colectivamente, determinando en qué medida se modifican y qué factores inciden en dicha variación.

4. La estrategia de negociación de la parte empresarial se ha inclinado por institucionalizar las mesas de negociación, sumiendo en procesos judiciales la interpretación de normas que las comisiones paritarias podrían haber resuelto en el mismo proceso de negociación, dilatando el tiempo de la negociación para llegar a acuerdos y precarizando las condiciones laborales de las personas trabajadoras bajo el ámbito de aplicación del Convenio. Esto ha debilitado a la parte social ya que su masa crítica ha visto como sus condiciones laborales se han paralizado durante un periodo de tiempo en el que se ha paralizado la negociación.

5. No se demuestran evidencias de desplazamiento de la negociación colectiva en el sector agropecuario cuando el SMI adquiere un papel dominante en la fijación de salarios ya que ha existido un proceso de negociación tradicional con reivindicaciones por las partes negociales y se producen cambios en el texto legal y de las condiciones de trabajo.

Por otro parte, y en base a los datos objeto de este estudio en el sector agrario, sector con retribuciones bajas de la provincia de Zaragoza, el modelo de interacción institucional en los regímenes de salario mínimo y en el cual el modelo español respondía históricamente a una interacción distante pero deja de ser el predominante en el caso de la provincia de Zaragoza ya que la capacidad de los sindicatos para fijar

niveles salariales mayor que el SMI o poder mantener las retribuciones de los grupos profesiones por encima del SMI se está viendo afectado por la intervención estatal ( interacción cercana)

Este cambio en el modelo de interacción institucional se explica por el papel de los agentes sociales en los diferentes procesos de negociación y por las bajas tasas de representación y afiliación sindical en las empresas del sector. Esta debilidad reduce la capacidad de negociación de los sindicatos y provoca bloqueos prolongados como ha sido el caso del sector agrario. La desorganización sindical en las empresas puede tener una relación directa de la percepción de las personas trabajadoras de este sector, del papel de los sindicatos en la fijación de condiciones laborales.

No se puede obviar que las estrategias sindicales no son capaces de negociar y acordar salarios a cierta distancia del SMI. Los agentes sociales tienen como principal escollo la regulación de los diferentes Reales Decretos que fijan los salarios mínimos para cada ejercicio, donde se permite la compensación y la absorción de otros conceptos salariales que fueran inherentes a las personas trabajadoras como puede ser la antigüedad y/o suplidos por la realización de funciones especializada como en este caso era la poda o la recolecta de hortalizas. Los tribunales han ratificado con sus sentencias que únicamente la negociación colectiva es la que debe regular cláusulas que no permitan la compensación y absorción, siendo esto, en el panorama actual de incrementos por encima de IPC del SMI, una gran dificultad.

Va a ser importante observar y estudiar, en los próximos años como transcurre la negociación colectiva, dado los factores que van a condicionarla. El primero el incremento cuantitativo del SMI hasta alcanzar el 60% del salario medio del país y que va a aumentar las cantidades que van a percibir las personas en los sectores denominados mal pagados. El segundo, la pretensión de las fuerzas políticas progresistas de reducir la jornada a las 37,5 horas, que en caso de producirse, reduzca la jornada máxima anual de los convenios a 1712 horas y que las patronales cifran en alrededor de un 4 % de aumento de costes salariales ,y el tercero, la no existencia para el año 2026 y próximos años de un Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) que sirva de paraguas para los agentes sociales para fijar las condiciones salariales de los próximos años para los salarios negociados.

## 7. REFERENCIAS

### a) Legislación.

Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Diario Oficial de la Unión Europea, núm. 275 de 25 de octubre, páginas 33 a 47.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario oficial de la Union Europea de 30 de marzo de 2010.

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, núm. 311 de 29 de diciembre de 1978.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255 de 24 de octubre de 2015.

Real Decreto 742/2016 de 30 de octubre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017. Boletín Oficial del Estado núm. 316 de 31 de diciembre de 2016.

Real Decreto 1077/2017 de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018. Boletín Oficial del Estado núm. 317 de 30 de diciembre de 2017.

Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. Boletín Oficial del Estado núm. 312 de 29 de diciembre de 2018.

Real Decreto 231/2020 de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020. Boletín Oficial del Estado núm. 29 de 5 de febrero de 2020.

Real Decreto 817/2021 de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021. Boletín Oficial del Estado núm. 233 de 29 de septiembre de 2021.

Real Decreto 152/2022 de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. Boletín Oficial del Estado núm. 45 de 23 de febrero de 2022.

Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. Boletín Oficial del Estado núm. 39 de 15 de febrero de 2023.

Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024. Boletín Oficial del Estado núm. 33 de 7 de febrero de 2024.

Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. Boletín Oficial del Estado núm. 37 de 12 de febrero de 2025.

Resolución del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza. Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza núm. 142 de 23 de junio de 2018.

Resolución del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Agropecuario Provincial de Zaragoza. Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza núm. 100 de 6 de mayo de 2023.

Resolución de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación de la revisión salarial para el año 2024 del convenio colectivo del sector Agropecuario de Zaragoza. Boletín Oficial de la Provincia núm.132 de 11 de junio de 2024.

Resolución de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación de la revisión salarial para el año 2025 del convenio colectivo del sector Agropecuario de Zaragoza. Boletín Oficial de la Provincia núm.63 de 19 de marzo de 2025.

b) Sentencias.

Tribunal de Justicia (Gran Sala) Asunto C- 19/23 de 11 de noviembre de 2025.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social (2022) Sentencia núm. 71/2022, de 26 de enero de 2022.

Tribunal Supremo, Sala de lo Social (2022) Sentencia núm. 1353/2023, de 30 de octubre de 2023.

c) Artículos e informes

**Llompert Bennàssar, M.** (2025, noviembre 18). *La esperada revisión de la Directiva (UE) 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE, por parte del Tribunal de Justicia de la UE.* <https://www.aedtss.com/la-esperada-revision-de-la-directiva-ue-2022-2041-sobre-unos-salarios-minimos-adecuados-en-la-ue-por-parte-del-tribunal-de-justicia-de-la-ue/>

**Ministerio de Trabajo y Economía Social.** (2025, enero 15). *III Informe de la comisión asesora para el análisis del SMI.* <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/api/file/adjunto/3747>

**Banyuls Llopis, J., Cano Cano, E., & Aguado Bloise, E.** (2012). *La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios.* Cuadernos de Relaciones Laborales, 29(2), 363-389. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2011.v29.n2.38020](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2011.v29.n2.38020)

**Eurofound.** (2025). *Impacto de los salarios mínimos nacionales en la negociación colectiva y los salarios de los trabajadores mal pagados* (ISBN 978-92-897-2479-1; DOI 10.2806/4696790). Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. <https://eurofound.linko/ef25017>

**Grimshaw,d., & Bosch,G.** (2013). *The intersections between mimimum wage and collective bargaining institutions.* In Minimum Wages, Pay Equity and Comparative Industrial Relations Routledge. [https://pure.manchester.ac.uk/ws/portalfiles/portal/32383570/FULL\\_TEXT.PDF](https://pure.manchester.ac.uk/ws/portalfiles/portal/32383570/FULL_TEXT.PDF).

**Hernández, M. D. M. P.** (2022). *El salario mínimo interprofesional y la negociación colectiva.* Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (163), 245-254. <https:// Dialnet-ElSalarioMinimoInterprofesionalYLaNegociacionColec-8559434>.

**Vivero Serrano, J. B.** (2021). *El incremento del salario mínimo interprofesional. La incidencia en la negociación colectiva y en la gestión empresarial de la retribución.* Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, 49-88. <https://doi.org/10.51302/rtss.2021.2496>

**Instituto Nacional de Estadística** (s.f.). *Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al total de trabajadores) por tipo de jornada y sexo de:* <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28182>.

**Responsables de acción sindical UGT y CCOO** (2018) *Plataformas de negociación Convenio Agropecuario de la Provincia de Zaragoza.*

**Responsables de UAGA, ASAJA y ARAGA (2018) Plataformas de negociación Convenio Agropecuario de la Provincia de Zaragoza.**