

## SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

#### Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

#### CONVENIO COLECTIVO “DEL CAMPO”

Visto: El texto del Convenio Colectivo del Campo con código de convenio 02000015011986 para el período 1/1/2017 al 31/12/2019 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en los artículos 3.d) y 13.2 del Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo del Campo en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO “DEL CAMPO” DE LA PROVINCIA DE ALBACETE PARA LOS AÑOS 2017/2019

##### CAPÍTULO I

##### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Comisión Negociadora.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por ASAJA, en representación de la parte empresarial del campo de la provincia de Albacete, y por CC. OO. y UGT, en representación de la parte trabajadora del campo de la provincia de Albacete.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta al empresariado y trabajadores de la provincia de Albacete.

Artículo 3.– Ámbito funcional.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas agrícolas, forestales y pecuarias y a las industrias de tipo complementario contempladas en el laudo arbitral del 6 de octubre de 2000 y demás disposiciones complementarias.

Artículo 4.– Ámbito personal.

Este Convenio tiene aplicación a todos los trabajadores al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, con las exclusiones que hace el artículo 1, párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.– Ámbito temporal.

La duración de este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, será desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad su contenido normativo hasta que fuera sustituido por otro. Este Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes firmantes, en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y otros cuatro de los empresarios, pudiendo dicha Comisión nombrar un presidente para sus deliberaciones, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación del Convenio.



- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de la no aplicación de aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 44 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivo les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

Durante el tiempo que las comisiones paritarias necesiten para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas comisiones tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este Convenio.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral. El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de ASAJA en calle Muelle, n.º 13 de Albacete.

Artículo 7.– Condiciones más beneficiosas.

Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas apreciadas en su conjunto que las establecidas en este Convenio y que vengan disfrutando o puedan disfrutar los trabajadores afectados por el mismo.

Artículo 8.– Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen que las condiciones fijadas en este Convenio Colectivo sean aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Las disposiciones y derechos reconocidos en este Convenio son irrenunciables para los trabajadores. En los contratos individuales solo podrán establecerse mejorar sobre el presente Convenio.

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente en la materia declarase nula alguna de las partes contenidas en el presente Convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo ser considerado su contenido bien parcialmente o en su totalidad por la Comisión Negociadora.

En estos supuestos, las partes signatarias del Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de estudiar el problema planteado. Si no se llegase a un acuerdo en el plazo de 30 días desde la primera reunión, ambas partes se comprometen a fijar un calendario para proceder a la negociación del Convenio Colectivo en su totalidad.

Artículo 9.– Concurrencia de convenios.

El presente Convenio Colectivo nace y tiene la voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las empresas y sus trabajadores incluidos en los artículos 1, 2 y 3 del mismo, por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las empresas y trabajadores del sector.

Por todo ello, los convenios de ámbito inferior que se puedan pactar, en concurrencia con el presente, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en este Convenio Colectivo, considerándose nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten lo establecido en el mismo.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.– Normas generales complementarias.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el laudo arbitral de 6 de octubre de 2000 y demás disposiciones de general y obligada observancia, en tanto en cuanto no se suscriba un Convenio Marco de las actividades agrícolas, pecuarias y forestales, de carácter estatal que sustituya al laudo antes mencionado.

## CAPÍTULO II

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11.– Clasificación por razón de permanencia al servicio de la empresa.

Las partes firmantes consideran que dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la clasificación del personal según su permanencia en la empresa es la siguiente:

- a) Fijo.
- b) Fijo-discontinuo o a tiempo parcial indefinido.
- c) Duración determinada.
- d) Eventual.

A) Fijo: Es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

B) Fijo-discontinuo o a tiempo parcial indefinido: Es el trabajador contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborales con carácter general.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables. El empresario está obligado a cotizar durante toda la campaña por el trabajador, por todas las contingencias de la Seguridad Social.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará de manera fehaciente con 30 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador en el plazo de quince días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando haya disminución de la actividad en la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos-discontinuos sobre los eventuales. Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos-discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual. Las retribuciones de los trabajadores fijos-discontinuos serán las mismas que las de los trabajadores fijos.

- C) Duración determinada.

Es el trabajador contratado por tiempo determinado. En su modalidad se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados.

No podrán ser despedidos hasta que termine la obra o servicio para la que fueron contratados o expire el tiempo de contrato.

- D) Eventuales.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superando el período de nueve meses el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

Artículo 12.– Clasificación funcional.

Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal técnico.
- b) Encargado/a general.
- c) Capataces y mayores.
- d) Oficiales Administrativos.

- e) Personal de oficios.
- f) Tractorista maquinista.
- g) Guarda.
- h) Casero/a.
- i) Especialista.
- j) Auxiliar Administrativo.
- k) Peón.
- a) Personal técnico.

Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.

- b) Encargado general.

Tienen como función, coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.

- c) Capataz y mayoral.

Son los trabajadores que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.

- d) Oficial Administrativo.

Quedan comprendidos dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimiento de procedimiento administrativo técnico o contable.

- e) Personal de oficios.

Comprende este grupo a los trabajadores que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de la explotación agraria.

- f) Tractorista-maquinista.

Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios, presta servicio con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma.

- g) Guarda.

Son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia en general de la empresa.

- h) Casero.

Integran este grupo aquellos trabajadores con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia si la tuvieran, que tienen a su cargo, junto con las faenas propias de los demás trabajadores, la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise de personal dedicado exclusivamente a estas tareas.

- i) Especialistas.

Forman este grupo, aquellos trabajadores titulados o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, tales como pastores, vaqueros, podadores, injertadores, sulfatadores, etc.

- j) Auxiliar Administrativo.

Son aquellos trabajadores que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los Oficiales Administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.

- k) Peón.

Son los trabajadores sin calificación específica que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.

### CAPÍTULO III

#### CONTRATACIÓN, SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (III ASAC)

##### Artículo 13.– Forma de contrato.

Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales. De los contratos suscritos se entregará copia al trabajador, el cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.



La empresa entregará en un plazo no superior a 10 días, la copia básica del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores desde la formalización del mismo.

En aquellas empresas que por primera vez se realizaran elecciones sindicales, la empresa en un plazo de 15 días entregará copia básica de los contratos de trabajo de todo el personal a los representantes elegidos.

Artículo 14.– Ingresos y ceses.

Los trabajadores contratados para fijos no adquirirán tal carácter hasta tanto no hayan superado los siguientes períodos de prueba:

- Encargados y capataces dos meses.
- Tractoristas, maquinistas y personal asimilado, un mes.
- Resto de personal, quince días.

Los trabajadores eventuales adquirirán la condición de fijos al cumplir nueve meses ininterrumpidos de trabajo o con interrupción inferior a quince días consecutivos.

Artículo 15.– Contratación de menores.

Los trabajadores menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni actividades insalubres, penosas, nocivas y peligrosas, tanto para su salud como para su formación profesional y humana. Asimismo, no les está permitido realizar horas extraordinarias.

Artículo 16.– Contrato de formación.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, y normas de su desarrollo, la utilización del contrato para la formación y el aprendizaje en este Convenio, tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 2 años. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 % durante el primer año, o al 85 %, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este Convenio.

La financiación de las acciones formativas se establecerá a través de las distintas políticas activas, y en todo caso, la gestión de la formación se articulará en el seno del Consejo General de Formación Profesional.

Cuando la empresa incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.

Los salarios para esta modalidad de contratación será: Para el primer año el 80 % del salario de la categoría contratada y el segundo año el 90 % también de la categoría contratada, más los pluses existentes en el presente Convenio, en todos los casos. En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.– Contratación de personas con discapacidad.

A partir del día 1 de enero de 1999, las empresas con más de veinte trabajadores respetarán un 5 % de personal con discapacidad compatible con las tareas del campo, acogiendo a las leyes existentes y sus desarrollos, así como a las bonificaciones existentes en las mismas.

Artículo 18.– Acción positiva.

A partir del día 1 de enero de 1999 las empresas con más de veinte trabajadores respetarán un 5 % de las contrataciones para mujeres, en las de menos de 20 trabajadores, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

Artículo 19.– Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC).

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

#### CAPÍTULO IV

##### TIEMPO DE TRABAJO, ASIGNACIÓN DE FUNCIONES

###### Artículo 20.– Jornada laboral.

Será de 1.792 horas anuales, distribuida de común acuerdo entre empresarios y trabajadores, o según usos y costumbres del lugar, con un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de seis horas diarias.

El día 15 de mayo, San Isidro Labrador, tendrá la consideración de festivo en el sector. En aquellas localidades donde ya tenga la consideración de festivo, se sustituirá por otro día laborable.

Para el personal fijo, a partir del año 2009 se dispondrá de un día de asuntos propios anual.

La jornada laboral comienza y termina en el tajo, con la excepción establecida en el artículo 40, párrafo 2.

El descanso dominical de ganadería no podrá ser compensado en metálico, estableciéndose sistemas de trabajo por turnos.

En cualquier caso, el descanso dominical podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los domingos y festivos del año.

Tratándose de trabajadores contratados por obra o servicio determinado, por contrato de duración determinada o eventuales, se les abonará el cincuenta por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o antes de transcurrir dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas percibirán íntegramente el salario, sin que en ningún caso proceda la recuperación del tiempo perdido.

En estas circunstancias persiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social por las contingencias propias de cada trabajador.

###### Artículo 21.– Adaptación al puesto de trabajo.

Si un trabajador quedara discapacitado por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan.

###### Artículo 22.– Cambio de puesto de trabajo.

A la mujer embarazada se le facilitará, transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

###### Artículo 23.– Trabajo de inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisará destinar a un trabajador tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

###### Artículo 24.– Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas y por la pertenencia al grupo profesional que regula el presente Convenio.

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que el trabajador no sea sustituido por otro eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador tuviese que realizar funciones de superior categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.

## CAPÍTULO V

### VACACIONES, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Artículo 25.– Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, retribuidos a razón del salario base diario del Convenio. Las vacaciones se disfrutarán en fechas que de común acuerdo decidan los empresarios y sus trabajadores, siendo preferente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones.

El salario día establecido para los trabajadores eventuales de todas las categorías profesionales incluye todos los conceptos retributivos, excepción hecha de la retribución correspondiente a la parte proporcional de vacaciones, cuyo concepto deberá ser satisfecho con independencia del salario día que aparece en el Convenio.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26.– Permisos y licencias.

Las empresas concederán licencias a sus trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de retribución en los casos y en las cuantías siguientes:

a) En los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, cuatro días que se ampliarán en un día más en caso de desplazamiento.

b) En los casos de alumbramiento o intervención quirúrgica de la esposa, cuatro días, que se ampliarán en un día más en caso de desplazamiento. En los casos que no concurra situación de matrimonio se acreditará el derecho de esta licencia por el simple reconocimiento oficial de la inscripción del hijo nacido.

c) En caso de matrimonio del trabajador o la trabajadora, quince días naturales.

d) Un día para cambio de vivienda (traslado de domicilio habitual).

e) Un día por boda o bautizo de los hijos.

f) El tiempo indispensable para visitas médicas de la Seguridad Social.

En los supuestos no recogidos en este artículo se estará a lo dispuesto en el laudo arbitral de 6 de octubre de 2000 y demás disposiciones de rango superior.

#### Artículo 27.– Permiso visita al médico.

Los trabajadores tendrán derecho a dieciséis horas retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista se utilizarán todas las horas necesarias y estas serán retribuidas.

#### Artículo 28.– Permisos no retribuidos.

Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días al año. En cada momento los permisos concedidos no rebasarán el 5 % de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

#### Artículo 29.– Permisos diarios por lactancia de un hijo menor de nueve meses.

Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la cual podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, o acogimiento múltiples.

Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo podrá ejercerse de manera ininterrumpida al final de la jornada o al principio de la misma.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores

#### Artículo 30.– Excedencias.

Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de hijos. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.

La reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad durante el segundo y tercer año de la excedencia será automática.

## CAPÍTULO VI

### PRESTACIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 31.– Recibos de salario.

Los recibos de salario se extenderán mensualmente por duplicado. La empresa entregará la copia al trabajador debidamente firmada y sellada.

Artículo 32.– Remuneraciones.

– Período 1/1/2017 a 31/12/2017.

Para el año 2017: Incremento del 0,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, para todas las categorías profesionales. Los efectos económicos serán a partir del 1/9/2017.

– Período 1/1/2018 a 31/12/2018.

Para el año 2018: Incremento del 1,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, para todas las categorías profesionales. Los efectos económicos serán a partir del 1/1/2018.

– Período 1/1/2019 a 31/12/2019.

Para el año 2019: Incremento del 1,5 % en todos los conceptos económicos del Convenio, para todas las categorías profesionales. Los efectos económicos serán a partir del 1/1/2019.

Artículo 33.– Salarios a la parte.

Podrán convenirse de acuerdo con los usos y costumbre del lugar, salarios a la parte siempre que se garantice el salario mínimo de este Convenio, según tablas adjuntas.

Artículo 34.– Plus de asistencia.

Todos los trabajadores fijos, afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de plus de asistencia durante 2017 la cantidad de 1,08 €, de 1,09 € en 2018 y de 1,10 € en 2019, por día efectivamente trabajado. En caso de que el sábado no tuviera la condición de laborable para la percepción del plus de asistencia, se considerará como día trabajado. Igualmente el mes de vacaciones tendrá la consideración de trabajado a efectos del plus de asistencia.

Como plus de asistencia se devengarán 25 días mensuales y 300 anuales si no hay pérdida efectiva de días trabajados, con las salvedades del párrafo anterior.

Artículo 35.– Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias llamadas de verano y Navidad, de treinta días cada una de ellas, calculadas por el salario base diario del Convenio. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre respectivamente, y podrán ser prorrateadas entre los doce meses del año de común acuerdo entre empresas y trabajadores. Los trabajadores eventuales llevan el prorrateo de estas pagas en las tablas anexas.

Artículo 36.– Paga de beneficios.

Los trabajadores fijos percibirán una paga de treinta días de salario base diario. Esta paga se abonará durante el primer trimestre del año siguiente. Estas pagas podrán ser prorrateadas entre los doce meses del año, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 37.– Antigüedad.

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios, el importe de cuatro días del salario Convenio; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años, y de dos días por año del propio salario desde los quince a los veinte años de antigüedad.

Figuran como tablas anexas al presente Convenio para cada una de las categorías profesionales.

Artículo 38.– Horas extraordinarias.

No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo entre las partes.

Se consideran horas extraordinarias aquellas que el trabajador voluntariamente trabaje, por encima de la jornada ordinaria diaria y que nunca podrán exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año. Su retribución será del 75 % de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose el valor de la misma sobre todos los conceptos salariales incluida la antigüedad.

Artículo 39.– Dietas.

Los trabajadores que realicen la jornada laboral fuera de su centro normal de trabajo y tengan que pernoctar fuera de su vivienda habitual, tendrán derecho a una dieta completa por las cantidades que se marcan en las tablas 2017, 2018 y 2019, y la empresa asumirá los gastos de pernoctar que será en un establecimiento autorizado legalmente. La media dieta queda fijada en la cantidad establecida en dichas tablas.

Artículo 40.– Plus de distancia.

Para el traslado de los trabajadores al lugar de trabajo, las empresas facilitarán los medios necesarios o compensarán económicamente al trabajador con las cantidades que marcan las tablas de 2017, 2018 y 2019





anexas, en caso de uso individual del medio de transporte particular, o si el uso es colectivo, tanto de ida como de vuelta.

Si el tiempo en el desplazamiento fuera superior a cuarenta minutos, el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

Artículo 41.– Productividad.

Ante la dificultad de implantar un sistema de rendimiento en atención a la variabilidad de distintas condiciones en que se realizan los trabajos, se establece el compromiso por parte de los trabajadores de aumentar los rendimientos.

Artículo 42.– Absorción de mejoras.

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedidas las empresas a sus trabajadores con anterioridad a la firma del Convenio, así como los aumentos que se produzcan por disposiciones futuras de obligada observancia.

Artículo 43.– Retribuciones.

Las retribuciones económicas pactadas en el presente Convenio serán de obligado cumplimiento para ambas partes. En caso de incumplimiento por alguna de ellas, se aplicarán las sanciones a que hubiera lugar. Figuran en tabla anexa al presente Convenio.

Artículo 44.– Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45.– Complemento de trabajo nocturno.

Los trabajadores de actividades o jornadas habitualmente diurnos, que hayan de prestar servicio entre las veintidós y las seis horas, percibirán un suplemento del 25 % sobre su salario base.

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

Artículo 46.– Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Todos los trabajadores que realicen trabajos de tratamiento con los productos conocidos, de las categorías C-D, que ejecuten faenas en fango y los que efectúen trabajos bajo techos de invernaderos, percibirán un incremento del 25 % del salario.

Los trabajadores que trabajen cuatro horas o más percibirán el plus como día completo, y los que trabajen menos de 4 horas a razón de las horas trabajadas.

Artículo 47.– Garantía personal.

Los anticipos a cuenta que han venido percibiendo los trabajadores durante la negociación del Convenio serán respetados en el supuesto de que aquellos sean superiores al incremento económico pactado en el presente Convenio.

Artículo 48.– Traslado.

El traslado de los trabajadores que requiera cambio de domicilio podrá realizarse a instancias del interesado, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y por necesidades de la empresa. En el primer caso, el trabajador no tendrá derecho a ninguna indemnización. En el segundo caso se estará a lo convenido entre las partes y en el tercero se distinguirá:

a) Si el traslado es accidental que implica pernoctar fuera de la localidad de residencia habitual, se abonará la dieta completa, incluidos los días de salida y llegada.

b) Cuando no precise pernoctar fuera y la distancia exceda de 10 km, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de locomoción.

c) En caso de traslado definitivo, corren a cargo del empresario todos los gastos ocasionados por dicho traslado, tanto del trabajador, como de sus familiares y enseres. Asimismo, en el supuesto que la familia del trabajador no pudiera realizar el traslado al mismo tiempo que él por causas justificadas, la empresa le abonará el 50 % de la dieta a la que hace referencia el artículo 39.º del presente Convenio, mientras que dure dicha situación. El empresario facilitará al trabajador una vivienda en condiciones dignas y suficientes.

## CAPÍTULO VII

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 49.– Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales.

Se crea la Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales en el sector, será paritaria de trabaja-



dores y empresarios con la participación de técnicos en la materia a petición de cualquiera de las partes. Sus funciones serán las siguientes:

Elaboración de catálogo de riesgos y enfermedades profesionales del sector.

Elaboración y análisis de la siniestralidad del sector trimestralmente.

Elaboración de un registro de los delegados de prevención y de la forma adoptada por la empresa para llevar a cabo la planificación de la prevención.

Seguimiento del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) en las empresas del sector.

Realización de propuestas a las empresas y delegados de prevención.

Estudio de las propuestas realizadas por los delegados de prevención en su empresa y que no hayan sido

Fijar los protocolos para la realización de los reconocimientos médicos, que no lo hayan sido por las autoridades sanitarias.

En general, todas aquellas medidas que vayan encaminadas a la disminución de la siniestralidad laboral en el sector, que sean acordes a la legislación vigente y al presente Convenio.

Artículo 50.– Reconocimientos médicos.

La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de dichos reconocimientos, incluidos los gastos de desplazamiento. Dichos reconocimientos habrán de hacérselo computar como horario laboral. Lo referido en este artículo se aplicará a los trabajadores fijos.

Se realizarán exámenes de salud a los trabajadores cuando hayan estado expuestos a riesgos específicos en el trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la personal del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que hace referencia este artículo serán comunicados al trabajador.

Artículo 51.– Herramientas, ropa de trabajo y seguridad e higiene.

Las herramientas de trabajo y utensilios manuales serán facilitados por la empresa. En cuanto a ropa de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Un mono en el mes de enero y otro en el mes de julio.

Así como los medios de seguridad en el trabajo homologados, que serán de obligado cumplimiento para la parte trabajadora y empresarial.

Artículo 52.– Adecuación de instalaciones.

Comedores: Las empresas dispondrán de instalaciones adecuadas para uso como comedor o centro de reunión, que estarán provistos de mesas, asientos y cocina, hornillo o cualquier otro sistema para que los trabajadores puedan calentar su comida.

Abastecimiento de agua: Todos los centros de trabajo dispondrán de abastecimiento de agua potable suficiente. Asimismo en los tajos se garantizará el suministro de agua potable en recipientes que eviten los contactos o contagios.

Vestuario y aseo: Todos los centros dispondrán de cuartos vestuario y de aseo para el uso del personal, debidamente separados para los trabajadores de distinto sexo.

Los cuartos vestuarios o los locales de aseo dispondrán de un lavabo con agua corriente y jabón, además de un espejo.

La empresa dotará de toallas individuales, secadores de aire caliente, toalleros automáticos o cualquier otro medio de secado independiente para los trabajadores. Para aquellos trabajadores que desempeñen labores marcadamente sucios o manipulen sustancias tóxicas se les facilitará los medios especiales de limpieza en cada caso.

En todo centro de trabajo existirán retretes y papel higiénico, debidamente separados por sexo cuando se empleen más de diez trabajadores. Cuando esos retretes comuniquen con los lugares de trabajo, estarán completamente cerrados y tendrán ventilación al exterior directa o forzada.

Duchas: Cuando los trabajadores realicen actividades que normalmente impliquen trabajos sucios y manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, las empresas instalarán una ducha de agua fría y caliente. En los trabajos muy sucios o tóxicos se facilitarán los medios de limpieza y asepsia necesaria.



Servicio sanitario y botiquín: En todos los centros de trabajo con más de 50 trabajadores existirá un servicio sanitario y botiquín de urgencia con medios suficientes para prestar los primeros auxilios a los trabajadores.

Este servicio será obligatorio en los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores cuando ofrezcan riesgos especialmente graves.

Cada botiquín contendrá al menos: Agua oxigenada, alcohol de 96º, tintura de yodo, mercurio-cromo, amoníaco, gasa estéril, algodón hidrófilo, vendas, esparadrapo, antiespasmódicos, analgésicos y tónicos cardíacos de urgencia, torniquete, bolsas de goma para agua o hielo, guantes esterilizados, jeringuilla, hervidor, agujas para inyectables y termómetro clínico. Se revisarán mensualmente y se repondrá inmediatamente lo usado.

Prestados los primeros auxilios por la persona encargada de la asistencia sanitaria, la empresa dispondrá lo necesario para la atención médica consecutiva al enfermo o lesionado.

Artículo 53.– Delegado Territorial de Prevención.

Se crea la figura del Delegado Territorial de Prevención para el ámbito provincial. Cada central sindical firmante del presente Convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos un delegado territorial de prevención, cuyo ámbito de actuación será el del presente Convenio.

Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados de su central sindical.

Se garantizará como mínimo, dos reuniones del Delegado Territorial con el resto de delegados de prevención al año.

Este Delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales a que hace referencia el artículo 49.º del presente Convenio.

## CAPÍTULO VIII

### PRESTACIONES ASISTENCIALES

Artículo 54.– Cobertura de accidentes de trabajo.

Las empresas consignarán en la póliza de accidentes de trabajo, que tuvieran suscritas, los salarios fijados en el presente Convenio de acuerdo con las respectivas categorías de sus trabajadores, tanto para el personal fijo como el eventual.

En los supuestos de incapacidad temporal transitoria derivada de accidente de trabajo, los trabajadores percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirán el derecho, el 100 % de su salario.

Las asociaciones firmantes del Convenio se comprometen a informar a empresarios y trabajadores el modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina. Al trabajador a quien no se le haya hecho efectiva en nómina la cantidad del 100 %, a su solicitud se le abonará desde el nacimiento del derecho.

Artículo 55.– Póliza de seguro.

Las empresas de más de 15 trabajadores fijos, suscribirán una póliza de seguro por las cantidades que muestran las tablas salariales anexas de 2017, 2018 y 2019, para en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, les será abonado a los beneficiarios o al propio trabajador dicha cantidad.

## CAPÍTULO IX

### FORMACIÓN

Artículo 56.– Formación.

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los planes. Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.

Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.

Calendario de ejecución y lugares de impartición.

Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.



Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.

Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión de Formación Continua.– Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del campo, que estará compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

Artículo 57.– Formación de delegados de prevención.

Los delegados de prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

#### CAPÍTULO X

#### DERECHOS SINDICALES

Artículo 58.– Derecho de reunión.

Los trabajadores, previa comunicación a la empresa, podrán reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo, fuera de las horas del mismo, para tratar asuntos concernientes a las relaciones laborales y sindicales, recayendo en los firmantes de la petición las responsabilidades a que hubiera lugar.

Artículo 59.– Delegados de prevención.

Los delegados de prevención, para el ejercicio de sus funciones, contarán con 20 horas libres aparte de las que les puedan corresponder como delegado de personal.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Conforme se establece en el artículo 51 del Convenio y como aclaración al mismo, se manifiesta por las partes firmantes que la seguridad en el trabajo exige una especial atención de los empresarios para la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas, así como la salubridad en el ámbito en el que se desarrolla el trabajo. A este fin, trabajadores y empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y demás herramientas de trabajo, realizando las revisiones periódicas que se consideren necesarias.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente tomar como referencia normativa el laudo arbitral de 6 de octubre de 2000 para lo no recogido en este Convenio y regulado en dicha Ordenanza.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

#### 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 guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Ambas partes acuerdan recoger el precio por cajón de corte de ajo a 2,09 € para 2017, a 2,12 € para 2018 y a 2,15 € para 2019 por cajón (cajones de 20 kg).



ANEXO  
TABLAS SALARIALES (AÑOS 2017, 2018 Y 2019)  
Tabla salarial definitiva (incremento económico = 0,50 %)  
Convenio Colectivo Provincial del Campo de Albacete  
Período del 1/1/2017 al 31/12/2017

FIJOS CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIA	PLUS DE ASISTENCIA
PERSONAL TECNICO	1.015,52 €	33,39 €	26,97 €
ENCARGADO GENERAL	896,47 €	29,48 €	26,97 €
CAPTACES Y MAYORALES	872,05 €	28,68 €	26,97 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	864,59 €	28,43 €	26,97 €
PERSONAL DE OFICIO	872,05 €	28,68 €	26,97 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHÓFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	858,83 €	28,26 €	26,98 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	858,82 €	28,24 €	26,97 €
MENORES DE 18 AÑOS	763,85 €	25,12 €	26,97 €

SALARIO VENDIMIA Y RECOGIDA DE MANZANA Y ACEITUNA	
PORTEADORES/AS	55,48 €
VENDIMIADORES	50,52 €

SALARIO BODEGA ELABORACION DE UVA	
PEONES	55,48 €

DIETA (ART 39)	COMPLETA	23,84 €
	MEDIA	12,72 €

PLUS DE ASISTENCIA 1'08 €/DIA

PLUS DISTANCIA (ART.40) €/Km	USO INDIVIDUAL	0,28 €
	USO COLECTIVO	0,32 €

POLIZA DE SEGURO 10.578,59 €

APLICACIÓN DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª 2,09 €

EVENTUALES	40 HORAS SALARIO SEMANAL	SALARIO DIA 5 DIAS A 8 HORAS	SALARIO DIA 5 DIAS Y MEDIO	SALARIO A LA HORA	SALARIO HORA EXTRA
TODAS LAS CATEGORIAS	277,43 €	55,48 €	50,52 €	6,94 €	12,12 €
RECOGIDA DE: REMOLACHA, CEBOLLAS, AJOS Y ESCARDAS	277,43 €	55,48 €	50,52 €	6,94 €	12,12 €

**Tabla de antigüedad (incremento económico = 0,5 %)**  
**De los trabajadores fijos del campo**  
**Definitiva del 1/1/2017 al 31/12/2017**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
PERSONAL TECNICO	11,14 €	19,48 €	27,83 €	36,17 €	44,53 €	52,88 €
ENCARGADO GENERAL	9,82 €	17,19 €	24,56 €	31,93 €	39,30 €	46,67 €
CAPATACES Y MAYORALES	9,56 €	16,73 €	23,90 €	31,07 €	38,23 €	45,40 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	9,47 €	16,59 €	23,69 €	30,80 €	37,91 €	45,02 €
PERSONAL DE OFICIO	9,56 €	16,73 €	23,90 €	31,07 €	38,23 €	45,40 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHÓFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	9,43 €	16,46 €	23,53 €	30,59 €	37,66 €	44,71 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	9,42 €	16,46 €	23,53 €	30,59 €	37,65 €	44,70 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
PERSONAL TECNICO	61,23 €	69,57 €	77,93 €	86,28 €	95,09 €	102,97 €
ENCARGADO GENERAL	54,04 €	61,41 €	68,78 €	76,15 €	83,52 €	90,89 €
CAPATACES Y MAYORALES	52,58 €	59,75 €	66,91 €	74,08 €	81,25 €	88,43 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	52,12 €	59,24 €	66,34 €	73,45 €	80,56 €	87,67 €
PERSONAL DE OFICIO	52,58 €	59,75 €	66,91 €	74,08 €	81,25 €	88,43 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHÓFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	51,77 €	58,83 €	65,90 €	72,94 €	80,02 €	87,06 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	51,76 €	58,82 €	65,89 €	72,94 €	80,00 €	87,05 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
PERSONAL TECNICO	111,33 €	116,89 €	122,45 €	128,02 €	133,59 €	139,15 €
ENCARGADO GENERAL	98,26 €	103,18 €	108,09 €	113,00 €	117,92 €	122,83 €
CAPATACES Y MAYORALES	95,59 €	100,38 €	105,15 €	109,93 €	114,71 €	119,49 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	94,77 €	99,52 €	104,26 €	108,99 €	113,73 €	118,48 €
PERSONAL DE OFICIO	95,59 €	100,38 €	105,15 €	109,93 €	114,71 €	119,49 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHÓFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	94,14 €	98,83 €	103,54 €	108,25 €	112,95 €	117,66 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	94,12 €	98,83 €	103,53 €	108,23 €	112,94 €	117,65 €



**Tabla salarial definitiva (incremento económico = 1,50 %)**  
**Convenio Colectivo Provincial del Campo de Albacete**  
**Período del 1/1/2018 al 31/12/2018**

FIJOS CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIA	PLUS DE ASISTENCIA
PERSONAL TECNICO	1.030,75 €	33,89 €	27,37 €
ENCARGADO GENERAL	909,91 €	29,92 €	27,37 €
CAPTACES Y MAYORALES	885,13 €	29,11 €	27,37 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	877,56 €	28,86 €	27,37 €
PERSONAL DE OFICIO	885,13 €	29,11 €	27,37 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	871,71 €	28,68 €	27,38 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	871,70 €	28,66 €	27,37 €
MENORES DE 18 AÑOS	775,30 €	25,50 €	27,37 €

SALARIO VENDIMIA Y RECOGIDA DE MANZANA Y ACEITUNA	
PORTEADORES/AS	56,31 €
VENDIMIADORES	51,28 €

SALARIO BODEGA ELABORACION DE UVA	
PEONES	56,31 €

DIETA (ART 39)	COMPLETA	24,20 €
	MEDIA	12,91 €

PLUS DE ASISTENCIA 1'09 €/DIA

PLUS DISTANCIA (ART.40) €/Km	USO INDIVIDUAL	0,28 €
	USO COLECTIVO	0,32 €

POLIZA DE SEGURO 10.737,27 €

APLICACIÓN DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª 2,12 €

EVENTUALES	40 HORAS SALARIO SEMANAL	SALARIO DIA 5 DIAS A 8 HORAS	SALARIO DIA 5 DIAS Y MEDIO	SALARIO A LA HORA	SALARIO HORA EXTRA
TODAS LAS CATEGORIAS	281,59 €	56,32 €	51,28 €	7,04 €	12,31 €
RECOGIDA DE: REMOLACHA, CEBOLLAS, AJOS Y ESCARDAS	281,59 €	56,32 €	51,28 €	7,04 €	12,31 €

**Tabla de antigüedad (incremento económico = 1,5 %)**  
**De los trabajadores fijos del campo**  
**Definitiva del 1/1/2018 al 31/12/2018**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
PERSONAL TÉCNICO	11,30 €	19,77 €	28,25 €	36,72 €	45,20 €	53,67 €
ENCARGADO GENERAL	9,97 €	17,45 €	24,93 €	32,41 €	39,89 €	47,37 €
CAPATACES Y MAYORALES	9,70 €	16,98 €	24,26 €	31,54 €	38,81 €	46,09 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	9,62 €	16,84 €	24,05 €	31,27 €	38,48 €	45,70 €
PERSONAL DE OFICIO	9,70 €	16,98 €	24,26 €	31,54 €	38,81 €	46,09 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	9,57 €	16,71 €	23,88 €	31,05 €	38,22 €	45,38 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	9,56 €	16,70 €	23,88 €	31,05 €	38,22 €	45,37 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
PERSONAL TÉCNICO	62,14 €	70,62 €	79,10 €	87,57 €	96,51 €	104,51 €
ENCARGADO GENERAL	54,85 €	62,33 €	69,81 €	77,29 €	84,77 €	92,25 €
CAPATACES Y MAYORALES	53,37 €	60,65 €	67,91 €	75,19 €	82,47 €	89,75 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	52,91 €	60,13 €	67,34 €	74,56 €	81,77 €	88,99 €
PERSONAL DE OFICIO	53,37 €	60,65 €	67,91 €	75,19 €	82,47 €	89,75 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	52,55 €	59,71 €	66,89 €	74,03 €	81,22 €	88,37 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	52,54 €	59,70 €	66,88 €	74,04 €	81,20 €	88,36 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
PERSONAL TÉCNICO	113,00 €	118,65 €	124,29 €	129,94 €	135,59 €	141,24 €
ENCARGADO GENERAL	99,73 €	104,73 €	109,72 €	114,70 €	119,69 €	124,68 €
CAPATACES Y MAYORALES	97,02 €	101,88 €	106,73 €	111,58 €	116,43 €	121,28 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	96,19 €	101,01 €	105,82 €	110,62 €	115,44 €	120,25 €
PERSONAL DE OFICIO	97,02 €	101,88 €	106,73 €	111,58 €	116,43 €	121,28 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	95,55 €	100,31 €	105,09 €	109,87 €	114,64 €	119,42 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	95,53 €	100,31 €	105,08 €	109,86 €	114,64 €	119,41 €





**Tabla salarial definitiva (incremento económico = 1,50 %)**  
**Convenio Colectivo Provincial del Campo de Albacete**  
**Período del 1/1/2019 al 31/12/2019**

FIJOS CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIA	PLUS DE ASISTENCIA
PERSONAL TECNICO	1.046,22 €	34,40 €	27,79 €
ENCARGADO GENERAL	923,56 €	30,37 €	27,79 €
CAPTACES Y MAYORALES	898,41 €	29,54 €	27,79 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	890,72 €	29,29 €	27,79 €
PERSONAL DE OFICIO	898,41 €	29,54 €	27,79 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	884,79 €	29,11 €	27,79 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	884,78 €	29,09 €	27,79 €
MENORES DE 18 AÑOS	786,93 €	25,88 €	27,79 €

SALARIO VENDIMIA Y RECOGIDA DE MANZANA Y ACEITUNA	
PORTEADORES/AS	57,16 €
VENDIMIADORES	52,05 €

SALARIO BODEGA ELABORACION DE UVA	
PEONES	57,16 €

DIETA (ART 39)	COMPLETA	24,56 €
	MEDIA	13,10 €

PLUS DE ASISTENCIA 1' 10 €/DIA

PLUS DISTANCIA (ART.40) €/Km	USO INDIVIDUAL	0,29 €
	USO COLECTIVO	0,33 €

POLIZA DE SEGURO 10.898,33 €

APLICACION DISPOSICION ADICIONAL 4ª 2,15 €

EVENTUALES	40 HORAS	SALARIO	SALARIO	SALARIO	SALARIO
	SALARIO SEMANAL	DIA 5 DIAS A 8 HORAS	DIA 5 DIAS Y MEDIO	A LA HORA	HORA EXTRA
TODAS LAS CATEGORIAS	285,81 €	57,16 €	52,05 €	7,15 €	12,49 €
RECOGIDA DE: REMOLACHA, CEBOLLAS, AJOS Y ESCARDAS	285,81 €	57,16 €	52,05 €	7,15 €	12,49 €

**Tabla de antigüedad (incremento económico = 1,5 %)**  
**De los trabajadores fijos del campo**  
**Definitiva del 1/1/2019 al 31/12/2019**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
PERSONAL TÉCNICO	11,47 €	20,07 €	28,67 €	37,27 €	45,88 €	54,48 €
ENCARGADO GENERAL	10,12 €	17,71 €	25,30 €	32,90 €	40,49 €	48,08 €
CAPTACES Y MAYORALES	9,84 €	17,23 €	24,62 €	32,01 €	39,39 €	46,78 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	9,76 €	17,09 €	24,41 €	31,74 €	39,05 €	46,38 €
PERSONAL DE OFICIO	9,84 €	17,23 €	24,62 €	32,01 €	39,39 €	46,78 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	9,71 €	16,96 €	24,24 €	31,52 €	38,79 €	46,06 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	9,70 €	16,95 €	24,24 €	31,51 €	38,79 €	46,05 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
PERSONAL TÉCNICO	63,08 €	71,67 €	80,28 €	88,88 €	97,96 €	106,08 €
ENCARGADO GENERAL	55,67 €	63,27 €	70,86 €	78,45 €	86,05 €	93,64 €
CAPTACES Y MAYORALES	54,17 €	61,56 €	68,93 €	76,32 €	83,71 €	91,10 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	53,70 €	61,03 €	68,35 €	75,67 €	82,99 €	90,32 €
PERSONAL DE OFICIO	54,17 €	61,56 €	68,93 €	76,32 €	83,71 €	91,10 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	53,34 €	60,61 €	67,89 €	75,14 €	82,44 €	89,70 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	53,33 €	60,60 €	67,88 €	75,15 €	82,42 €	89,69 €

CATEGORÍAS PROFESIONALES	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
PERSONAL TÉCNICO	114,69 €	120,43 €	126,15 €	131,89 €	137,62 €	143,36 €
ENCARGADO GENERAL	101,23 €	106,30 €	111,36 €	116,42 €	121,48 €	126,55 €
CAPTACES Y MAYORALES	98,48 €	103,41 €	108,33 €	113,25 €	118,18 €	123,10 €
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	97,64 €	102,52 €	107,41 €	112,28 €	117,17 €	122,06 €
PERSONAL DE OFICIO	98,48 €	103,41 €	108,33 €	113,25 €	118,18 €	123,10 €
TRACTORISTAS, MAQUINISTAS, CHOFERES, PASTORES, CASEROS/AS, GUARDAS Y PEONES	96,98 €	101,81 €	106,67 €	111,52 €	116,36 €	121,21 €
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	96,97 €	101,82 €	106,66 €	111,51 €	116,36 €	121,21 €