ACTA RECTIFICATIVA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD AGRÍCOLA/GANADERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA 2018,2019 y 2020.

ASISTENTES:

Parte empresarial	Parte Social.
	D. Alfredo Nieto Sobrino. (UGT-FICA).
D. Florencio Rodriguez Medina.	D. Antonio Torres Rojas (UGT-FICA)
D. Agustín Miranda Sotillos.	D. Antonio Torres Torres(UGT-FICA)
	D. David Vera Alvarez (CCOO-Industria)

En Ciudad Real, siendo las 12.30 horas del día 9 de noviembre de 2018, reunidos los que arriba se detallan, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial para el sector Agrícola/ganadero de la provincia de Ciudad Real. Tras haber recibido notificación comunicación de subsanaciones del 23 de octubre de 2018 por la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y empleo en cuanto al expediente 13-01-62-18 sobre el Convenio Provincial para la actividad agrícola/ganadera de la provincia de Ciudad Real para los años 2018, 2019 y 2020, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan realizar las modificaciones propuestas quedando la redacción del convenio según documento adjunto:

Se acuerda elevar copia de la presente acta, texto del Convenio y sus anexos, a los Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para su registro en el libro de Convenios y su remisión al B.O.P. a los efectos oportunos.

Tercero En base al Real Decreto 703/2010 de 28 de mayo, sobre registro y deposito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la comisión negociadora delega en Antonio Cervantes Jimenez con DNI 70.730.668 X como persona autorizada para registrar el presente acuerdo.

Cuarto: se designan a efecto de notificación los siguientes domicilios:

ASAJA	Avda. Rey Santo nº 8 bajo, Ciudad Real
UGT-FICA	C/ Alarcos 24 1ª Planta, Ciudad Real.
CCOO-INDUSTRIA	C/ Alarcos 24 4ª Planta, Ciudad Real.

Y para que así conste a los efectos oportunos se firma el presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA EL AÑO 2018, 2019 y 2020.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR AGRARIO DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL PARA EL AÑO 2018, 2019 y 2020.

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio de trabajo afecta a todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por ASAJA, en representación de la parte empresarial del campo de la provincia de Ciudad Real, y por UGT-FICA Y CC. OO-Industria, en representación de la parte trabajadora del campo de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Este Convenio es de aplicación a todas las empresas agrícolas, forestales y pecuarias, así como a sus industrias complementarias reguladas por el Laudo arbitral de 2.000 y demás disposiciones complementarias.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

Se regirán por las normas de este Convenio todos los trabajadores/as al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior.

Artículo 4.- Duración y Prórroga.

La duración del presente Convenio será de tres años, contando desde el 1-1-2018 al 31-12-2020. El mismo se entenderá prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con un mes de antelación a su terminación o prórroga en curso. Una vez finalizada la duración del convenio y denunciado, las partes acuerdan un periodo de ultra actividad de 18 meses para alcanzar un nuevo acuerdo.

Artículo 5.- Revisión Salarial.

Durante la vigencia del presente convenio, que será desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020, se pactan los siguientes incrementos:

- Para el año 2018, se incrementará a las tablas del año 2017 un 2,00 %, quedando las tablas del 2018 de forma provisional según anexo I y II del presente Convenio.
- Para el año 2019, se incrementará a las tablas del año 2018 un 2,00 %.
- Para el año 2020, se incrementará a las tablas del año 2019 un 2,00 %.

Si al 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio el IPC fuera superior al incremento pactado, este exceso se incrementará a la subida pactada en el párrafo anterior.

Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2018, debiendo las empresas abonar los atrasos generados desde la fecha antedicha,

como máximo, dentro del mes siguiente a de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Ciudad Real.
En el momento en el que se sean públicos los IPCs del año anterior, se deberá reunir la Comisión Mixta del Convenio Colectivo para el sector agrario de la provincia de Ciudad Real para constatar si son de aplicación para el año en curso los incrementos pactados por exceso del IPC publicado sobre el 2,00 % y en su caso aplicar las nuevas tablas salariales.

CAPITULO II.- Condiciones Profesionales.

Artículo 6.- Grupos Profesionales y Categorías.

Los Grupos Profesionales y Categorías son los que se reflejan en las Tablas Anexas del presente Convenio.

La Clasificación de las funciones de los trabajadores/as comprendidos en este Convenio, serán las reflejadas en Laudo arbitral del 6 de octubre de 2.000.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes de grupo inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores/as.

Durante este tiempo los destinados a tareas correspondientes a grupo inferior, no podrán ser sustituidos en su puesto de trabajo original por ningún otro trabajador/a, ni tomar la empresa obradas ajenas para las tareas del mismo.

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 pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, según certificación médica de la Seguridad Social que asista a la trabajadora. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, en su caso, la relación de puestos exentos de riesgo a estos efectos.

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

Artículo 7.- Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo se celebrará preferentemente por escrito o en su caso de palabra.

Deberá realizarse por escrito el contrato de trabajo cuando así lo exija una disposición legal, y en todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir, que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Las empresas afectadas por el presente Convenio se obligan a poner al día en la Seguridad Social a todos los trabajadores/as contratados según las disposiciones legales vigentes.

En relación a las vacantes que se produzcan de entre las categorías existentes en la empresa o que puedan crearse, éstas serán cubiertas por el personal de la empresa con preferencia de éstos, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones propias de la categoría a la que se opte y supere el periodo de prueba.

Un trabajador/a a tiempo completo que por decisión personal así lo considere, tendrá preferencia para ocupar un puesto de trabajo a tiempo parcial, siempre que exista en la Empresa y este dentro de su categoría.

Artículo 8.- Período de prueba.

El periodo de prueba tendrá como máximo la siguiente duración:

-Técnicos Titulados: tres meses.
-Encargados, capataces, tractoristas, maquinistas, especialistas, etc.: dos meses.
-Personal no cualificado: quince días

Artículo 9.- Especificaciones de los contratos de duración determinada.

Contratos fijos-discontinuos:

Se considerará trabajador/a fijo-discontinuo a aquél que realice trabajos por temporadas o cíclicos en una empresa. Dicha condición de fijo-discontinuo la podrá adquirir el trabajador/a simultáneamente en varias empresas.

Se utilizará el modelo oficial para la contratación de los trabajadores/as con carácter discontinuo, para prestar sus servicios en aquellos centros de trabajo en los cuales la necesidad temporal o cíclica no sea superior a nueve meses al año.

Estos trabajadores/as deberán ser llamados a trabajar cada vez que la empresa precise trabajadores/as para realizar faenas agrícolas, respetando la preferencia según la antigüedad y categoría de cada uno.

Los trabajadores/as fijos-discontinuos tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual en su categoría y preferencia en los mismos términos que los fijos. Todo ello según la legislación vigente.

Contrato de formación:

El contrato de formación en el trabajo que será obligatorio, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Se formalizará siempre por escrito y con asistencia del representante legal del menor, en su caso. El período de aprendizaje computará a efectos de antigüedad.

Los contratos de formación cobrarán el 85 % en el primer año y el 90 % en el segundo año, del salario de su categoría. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Contrato en práctica:

La duración del contrato será como mínimo de un año.

Conversión de eventuales en indefinidos:

El nuevo contrato deberá realizarse por escrito y podrá suscribirse con todos los trabajadores/as, que en fecha de celebración del mismo, estén empleados/as en la misma empresa con un contrato temporal (cualquiera que sea su modalidad).

La conversión de los contratos temporales en el nuevo contrato indefinido podrá realizarse durante todo el tiempo de vigencia de este convenio, con independencia de la fecha en que se formalice o se hubiera formalizado el contrato temporal que da origen a la conversión en indefinido.

Los contratos realizados a extranjeros, serán realizados siempre por escrito.

CAPITULO III.- Jornada, Horarios y Descansos.

Artículo 10.- Jornada Laboral.

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

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

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

El descanso dominical en ganadería y guardería no podrá ser recompensado en metálico, estableciéndose un sistema de trabajo a turnos. Así mismo durante los meses de marzo a agosto, en las tareas de riego cuando sean continuas, se podrá establecer el trabajo a turnos, realizándose éste como máximo dos meses consecutivos, respetando los descansos establecidos en el párrafo siguiente. En cualquier casoel descanso dominical, en ganadería, guardería y recolecciones podrá acumularse por quincenas. En este descanso se computarán todos los descansos semanales legales y días festivos del año. Para las modificaciones de jornada de otros trabajos a turnos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

De acuerdo con la legislación vigente en dicho descanso se tendrá en cuenta la duración de la semana laboral, es decir; si es de 5 días a ocho horas de trabajo efectivo,

corresponderán dos días de descanso semanal; si es de 6 días semanales de trabajo corresponderá a un día y medio de descanso semanal.

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

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

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

Artículo 11.- Vacaciones.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de 25 días laborables, siempre que se considere el sábado como día laborable, que garantice en todo caso los 30 días naturales y respetando los descansos semanales que estén pendientes de disfrutar. Las vacaciones se disfrutarán en la época que de común acuerdo decidan la empresa y los trabajadores/as, siendo preferentemente los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones. El periodo mínimo de disfrute de vacaciones será de siete días consecutivos naturales o cinco días hábiles.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciaran su cómputo o quedaran interrumpidos en caso de que el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzca situaciones de baja por accidente laboral, no laboral o enfermedad común o profesional. Obtenida el alta médica se iniciarán o reiniciaran las vacaciones hasta completar las mismas siempre y cuando el periodo total de vacaciones quedará ajustada proporcionalmente a los días de alta en el año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12.- Licencias.

Las empresas concederán licencias a sus trabajadores/as fijos o de temporada que lo soliciten, sin pérdida de su retribución, en los casos siguientes:

A/ Cuatro días, de los que al menos dos sean laborales y si no es así se ampliaría la licencia al siguiente día laborable, en los casos de fallecimiento, enfermedad grave, intervención quirúrgica u hospitalización del cónyuge, hijos, hermanos, padre o madre de uno y otro cónyuge, nietos o abuelos que se ampliaría a un día más si hay desplazamiento.

En todo caso, para su cómputo y acreditación, las horas realizadas se comunicaran al interesado por periodos máximos de una semana.

CAPITULO IV.- Condiciones sociales.

Artículo 15.- Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a fijo derivado de enfermedad o accidente no laboral, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en tres mensualidades de salario real.

Artículo 16.- Seguro contra accidentes.

En caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo, o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los beneficiarios o al propio trabajador/a una indemnización para el año 2018, 2019 y 2020 de 17.500,00, 17.900,00 y 18.300,00 euros, respectivamente. Esta cantidad se considerará asimilable y absorbible dentro de las cantidades que por indemnización, se pudieran fijar por las autoridades judiciales o administrativas.

CAPITULO V.- Condiciones económicas.

Artículo 17.- Salario Base.

La remuneración base de todos los trabajadores/as afectados por este Convenio será la que se señala en las tablas salariales adjuntas.

Las tablas de los trabajadores/as eventuales llevan incluidos el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Los recibos de salario se extenderán periódicamente por duplicado. La empresa entregará una copia al trabajador/a debidamente firmada. El trabajador/a firmará el recibo de salario en prueba de conformidad, o podrá expresar disconformidad al recibir la paga correspondiente.

Artículo 18.- Antigüedad.

Los trabajadores/as fijos disfrutarán de aumentos periódicos sobre su salario base consistentes en trienios del 2.5 %.

Los aumentos periódicos por antigüedad, se limitarán al 25 % sobre el salario base, excepto para aquellos trabajadores/as que en la actualidad hayan sobrepasado dicho límite, que mantendrán invariable su complemento hasta la entrada en vigor de este convenio. En el caso del que el límite sobrepase al complemento que se devengue en ese momento, se incrementará este complemento hasta dicho límite.

Artículo 19.- Gratificaciones Extraordinarias.

B/ Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días, según Estatuto de los Trabajadores.

C/ Cuatro días, de los que al menos dos sean laborables y si no es así se ampliaría la licencia al siguiente día laborable, en los casos de nacimiento de hijo y se ampliaría en un día más si hay desplazamiento de la localidad.

En los casos en que no concurra situación de matrimonio en los padres se acreditará el derecho al disfrute de esta licencia por el simple reconocimiento oficial con la inscripción de hijo nacido en el Registro Civil correspondiente.

D/ Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

E/ Dos días por traslado de su domicilio habitual.

F/ Por el tiempo necesario para cumplir un deber público y personal.

G/ Un día en los casos de fallecimiento de tíos o sobrinos.

H/ Un día por boda o bautizo de los hijos.

I/ Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes, en centros de formación académica profesional o social, siendo retribuidos los diez primeros días al año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

J/ Por el tiempo indispensable para visitar al médico o especialista del sistema público de salud, así como a acompañar a familiares directos, que no sean menores de edad, en lo descrito anteriormente, con un máximo de un día por consulta y siempre que no haya otro familiar mayor de edad.

K/ 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, debiendo justificar dichas ausencias de una forma fehaciente.

En los casos no citados anteriormente, el trabajador/a podrá solicitar otras licencias sin retribución que sólo se concederán si la petición es con una semana de antelación y no cause gran perjuicio a las labores normales de la explotación.

Artículo 13.- Reducción de jornada.

En cuanto a la reducción de jornada por guarda legal y para el cuidado de menores afectados por cáncer se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 14.- Horas extraordinarias.

Se prohíben las horas extraordinarias y sólo en circunstancias excepcionales, previo acuerdo entre las partes, podrán realizarse éstas abonándose con un recargo del 75 %.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio percibirán de sus respectivas empresas dos gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en navidad, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente. Las empresas podrán prorratear estas pagas en las doce mensualidades, de mutuo acuerdo.

Artículo 20.- Paga de beneficios.

Los trabajadores/as fijos afectados por el presente Convenio percibirán de sus respectivas empresas una gratificación de 15 días del salario base. Se abonarán durante el primer trimestre de cada año. Dicha paga podrá ser sustituida por una prima de rendimiento o productividad con un límite del 20 % del salario base anual que se acordará entre los trabajadores/as y la empresa. En caso de desacuerdo será de aplicación el abono de la paga de beneficios.

Artículo 21.- Plus de distancia.

Para el año 2018, 2019 y 2020 los empleadores, para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores/as abonarán a éstos un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad 0.20 euros por cada kilómetro realizado tanto a la ida como a la vuelta, a contar desde el domicilio del trabajador/a hasta el centro del trabajo. La empresa abonará como máximo un complemento de hasta 60 Km diarios. La distancia se medirá tanto a la ida como a la vuelta, descontado los dos primeros kilómetros, tanto en un caso como en el otro.

Para el año 2018, 2019 y 2020 en caso de desplazamiento fuera de la explotación, las empresas se verán obligadas a pagar el kilometraje y dietas realizadas, siendo estas de 0.20 €/kilómetro y 33.90 de dieta completa, o 16.95 €, su media dieta.

No procederá este complemento, cuando la empresa desplace con medios propios a los trabajadores, o proporcione vivienda o medio adecuado de locomoción.

En las actividades forestales, además de lo especificado en el apartado anterior, las empresas tendrán la obligación de facilitar el transporte de los trabajadores/as desde la localidad más próxima al centro de trabajo y desde éste a aquella.

Artículo 22.- Herramientas de trabajo.

Para el año 2018, 2019 y 2020 las herramientas de trabajo serán facilitadas por las empresas y en caso contrario abonarán al trabajador/a 0,29 € por día efectivo de trabajo. El trabajador/a será responsable del buen uso de su herramienta.

Artículo 23.- Salario a la parte en Ganadería.

Podrá convenirse entre los empresarios y trabajadores/as el establecimiento de "salario a la parte" consistente en asignar al trabajador/a una fracción determinada del producto obtenido, señalándose esta modalidad según los usos de las zonas, siempre que garantice el salario según este Convenio.

Ambas partes podrán acordar libremente el mantenimiento de piaras con arreglo a las condiciones que entre ambos se estipule, no teniendo éstas el concepto de pago en especies.

Estas dos modalidades de retribución deberán plasmarse por escrito en cualquier momento a petición de cualquiera de las partes.

Cualquier retribución del trabajo percibido por el trabajador/a, deberá ir reflejado en el recibo salarial.

Artículo 24.- Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores/as de actividades o faenas habitualmente diurnas, que hayan de prestar servicio entre las 22 y las 6 horas desde el 1 de abril al 30 de septiembre y desde las 21 hasta las 7 horas desde el 1 de octubre al 31 de marzo, percibirán un suplemento del 25 %, sobre sus salarios bases. Se exceptúan los trabajos de ganadería, guardería y los que a voluntad del trabajador/a se realicen en ese período.

Si la jornada se realizase parte en el periodo denominado nocturno y parte en el normal o diurno, el indicado suplemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro del periodo nocturno indicado.

Articulo 25.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Todos los trabajadores/as que realicen trabajos de tratamientos con productos tóxicos clasificados en las categorías C o D de la clasificación de toxicidad de los productos fito o zoosanitarios, que ejecuten trabajos a pie dentro de excavaciones de más de un metro de profundidad o que realicen trabajos a pie en fango de más de 20 cms. de profundidad, o trabajo bajo techos de invernaderos, percibirán un complemento del 25 % sobre salario base / día, por día trabajado. Los que trabajen más de cuatro horas percibirán el plus completo, los que trabajen menos de cuatro horas, cobrarán a razón de las horas trabajadas.

Para otros casos no contemplados y/o en casos de discrepancias en la clasificación de las tareas como tóxicas, penosas o peligrosas, se estará a lo que acuerde la comisión mixta de interpretación establecida en el artículo 35 del Convenio.

Artículo.- 26.- Riesgos laborales.

De acuerdo con la Ley 31/95 de 8 noviembre de Prevención de Riesgos laborales existe la obligatoriedad de eliminar en su origen los riesgos laborales, y proteger con los equipos de protección individuales adecuados en caso de riesgos para la seguridad o salud que no se hayan podido eliminar.

Las empresas proporcionaran a los trabajadores/as los equipos de protección individual necesarios para las tareas a desempeñar, teniendo en cuenta el R.D. 773/97 de Equipos de Protección Individual de 30 de mayo, demás normativa vigente o que la sustituya, así como la ficha de seguridad para la utilización de productos químicos.

Artículo 27.- Plus trabajadores/as especialistas forestales.

campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9.- La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10.- La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11.- El empleo del tiempo, ganado, maquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13.- La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 31.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2.- La indisciplina o desobediencia.
3.- La reiteración de falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
4.- La falta de asistencia discontinua al trabajo de 6 días, durante el periodo de cuatro meses, sin justificación.
5.- Más de 12 faltas de puntualidad, en un periodo de 6 meses o de 25 en un año, sin justificación.
6.- Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

Artículo 32.- Sanciones.

Las empresas podrán imponer a los trabajadores/as, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurridos en su comisión, las siguientes:

1.- Por faltas leves:

a/ Amonestación por escrito
b/ Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2.- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3.- Por faltas muy graves:

a/ Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
b/ Despido disciplinario.

Artículo 33.- Procedimiento sancionador.

Para los años 2018,19 y 2020 el personal que desarrolle actividades forestales, que acredite formación o experiencia suficiente, y utilice maquinaria, como desbrozadoras, motosierras, etc., se le pagará un plus de especialización de 6.49 € por día de trabajo.

CAPITULO VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 28.- Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones del trabajador/a que supongan incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

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

Artículo 29.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

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

Artículo 30.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el periodo de un mes.
2.- Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el periodo de un mes.
3.- La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4.- Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.
5.- La imprudencia en el desempeño del trabajo, si la misma conlleva riesgo de accidente para el trabajador/a o para sus compañeros; o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6.- El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasiones por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7.- La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes excepto la de puntualidad.
8.- Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca y Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y en general, aquellas que regulan la actividad

Las Organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades, los siguientes:

-Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

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

Para conseguir estos objetivos las partes se comprometen a que los puestos de trabajo sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Artículo 38.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengan impuestas por disposición legal o por costumbre, cuando individualmente y comparados analítica y globalmente sean superiores a las contenidas en este Convenio.

Artículo 39.- Legislación subsidiaria.

En todo lo no pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Laudo Arbitral de 6 de Octubre de 2.000 y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 40.- Unidad de lo pactado.

Las tablas de retribuciones que se incorporan como Anexo a este Convenio formarán parte inseparable del mismo, y tendrán fuerza de obligar en la actividad de trabajo en el campo.

Artículo 41.- Jubilación.

Los trabajadores/as con más de 15 años en la empresa, en caso de que, de mutuo acuerdo con la misma, decidiesen jubilarse con anterioridad a la edad legal de jubilación percibirán las siguientes indemnizaciones.

60 años: 5 mensualidades.
61 años: 4 mensualidades.
62 años: 3 mensualidades.
63 años: 2 mensualidades.
64 años: 1 mensualidad.

Cuando de común acuerdo, empresario y trabajador/ra pacten la prolongación de la vida laboral por encima de la edad legal de jubilación y 15 años cotizados, las empresas abonarán a dichos trabajadores/as un plus anual de 15 días de salario base, o su parte proporcional en caso de contratación a tiempo parcial

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

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

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

Artículo 34.- Ejecución de las sanciones.

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

CAPITULO VI.- Otras Disposiciones.

Artículo 35- Comisión Mixta de Interpretación.

Se constituirán en los mismos actos de la negociación una Comisión Mixta de interpretación, compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y cuatro representantes de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente Convenio.

A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Serán Presidente y Secretario de esta Comisión, dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que los cargos recaerán una vez entre los empresarios y la siguiente entre los trabajadores/as, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión en cada representación.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo.

Durante el tiempo que la Comisión, por necesidades propias esté reunida, los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a la percepción de su salario íntegro, conforme a lo establecido en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 36.- Desplazamiento en Agostadero o Trashumancia de Ganadería.

Cuando el desplazamiento se realice por necesidades de la empresa y de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador/a, los gastos del mismo correrán a cuenta de la empresa considerándose el trabajo a realizar continuación del que se venía haciendo en el lugar de origen.

Artículo 37.- Medidas de igualdad

Artículo 42.- Derechos sindicales.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas, con el objeto de poder ejercitar sus funciones sindicales, en las empresas de hasta 100 trabajadores. En empresas de más de 100 trabajadores serán las que figuran en el articulo 68.e del E.T. . La utilización de estas horas será justificada por la Central Sindical a que pertenezca el trabajador/a.

Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical representativa que sea designado por esta para desempeñar un cargo sindical de carácter orgánico provincial, podrá disponer del tiempo sindical que seguidamente se detalla.

Veinte horas mensuales no retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La concesión de la mencionada licencia será previa petición de la Central Sindical a que pertenezca el trabajador/a y no podrá afectar a más del 5 % de la plantilla.

Los representantes legales de los trabajadores/as tendrán acceso a los contratos de trabajo y procesos de selección de personal.

Artículo 43.- Cláusula de descuelgue.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo con las condiciones, requisitos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores según normativa vigente.

Disposición adicional *primera.*

primera. Si durante la vigencia del presente convenio, por acuerdo convencional de ámbito superior o disposición legal se estableciese un salario superior al establecido en el presente texto, se deberá reunir la comisión paritaria con el objeto en su caso de subsanar las tablas salariales adaptándolas a la legalidad vigente.

Disposición adicional segunda. *Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores.*

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

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DE TRABAJADORES FIJOS Y FIJOS-DISCONTINUOS 01-01-2018 AL 31-12-2018 DEL CONVENIO COLECTIVO DE CIUDAD-REAL DEL SECTOR AGRARIO				
GRUPOS	CATEGORIA	Salario/Día	Hora Ordinaria	Hora Extra
V	I) Ingenieros y licenciados	26,80 €	6,58 €	11,51 €
IV	II) Técnico de grado medio y ayudante titulado	26,74 €	6,56 €	11,48 €
III	III) Capataz, mayoral, jefe admtivo, titulado FIP Y conductor de camión pma. Superior 3500kg	26,70 €	6,55 €	11,45 €
II	IV) Tractoristas, pastor, maquinistas, conductor transportista de vehículos hasta pma. 3500 Kgs, ayudador, oficial admtivo, guardia jurado, vigilante de coto de caza y titulado FPI	26,65 €	6,54 €	11,43 €
	V) Cuidador de ganado, ayudante de laboratorio, vigilante, auxiliar admtivo	26,58 €	6,52 €	11,40 €
	VI) Podador, invernarista, injertador, apicultor, esquilador, cultivador/recolector de espárragos	26,51 €	6,51 €	11,38 €
I	VII) Peón, casero y guarda	26,47 €	6,50 €	11,36 €

TABLAS SALÁRIALES PROVISIONALES DE TRABAJADORES EVENTUALES DEL 01-01-2018 AL 31-12-2018 DEL CONVENIO COLECTIVO DE CIUDAD REAL DEL SECTOR AGRARIO						
GRUPO	CATEGORÍA	Sal/Semana	Sal/Día	Sal/Día	Hora Ordinaria	Hora Extra
		40 horas	6 días	5 días		
V	I) Ingenieros y licenciados	257,73€	42,95 €	51,54 €	6,44 €	11,27€
IV	II) Técnico de grado medio y ayudante titulado	257,35 €	42,90 €	51,46 €	6,43 €	11,25 €
III	III) Capataz, mayoral, jefe admtivo, titulado FPII y conductor de camión pma. Superior 3500 kg.	256,64 €	42,78€	51,33 €	6,42 €	11,23 €
II	IV) Tractoristas, pastor, maquinistas, conductor transportista de vehículos hasta pma.3500Kgs, ayudador, oficial admtivo, guarda jurado, vigilante de coto de caza y titulado FPI	256,22 €	42,72 €	51,24 €	6,41 €	11,21 €
	V) Cuidador de ganado, ayudante de laboratorio, vigilante, auxiliar admtivo.	255,88 €	42,65 €	51,16 €	6,40 €	11,19 €
	VI) Podador, invernarista, injertador, apicultor, esquilador, cultivador/recolector de espárragos	255,53 €	42,59 €	51,09 €	6,39 €	11,17 €
I	VII) Peón, casero y guarda	254,81 €	42,46 €	50,96 €	6,35 €	11,14 €