



RESOLUCIÓN de 5 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del Acta, de fecha 28 de julio de 2026, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal, en la que se recoge el acuerdo de modificación de los artículos 29, 30 y 31 del citado convenio y se incorpora una nueva disposición adicional y el anexo V, relativo al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Comunidad de Regantes de Valdecañas. (2026062577)

Visto el texto del Acta, de fecha 28 de julio de 2026, suscrita por los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal (código de convenio 10000792011997), en la que se recoge el acuerdo para proceder a la modificación de los artículos 29, 30 y 31 del citado convenio, y se incorpora una nueva disposición adicional y el anexo V, relativo al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Comunidad de Regantes de Valdecañas.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, que crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, 5 de octubre de 2026.

La Directora General de Trabajo,
PILAR BUENO ESPADA



ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE MODIFICACIÓN Y DESARROLLO
DEL IX CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES
DE VALDECAÑAS Y SU PERSONAL

Navalmoral de la Mata, 28 de julio de 2026.

Debidamente convocada, a las 09:30 horas se reúne la Comisión Negociadora en la sede de la Asociación de Comunidades de regantes Aguas Caceresas (ACRAC).

La Comisión Negociadora se rige por lo establecido en los artículos 87 a 89 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las funciones de la Comisión Paritaria están previstas en los artículos 34 y 35 del IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas.

Desarrollo de la sesión

Asistentes:

Por la representación de los trabajadores:

- D. Miguel Parra Castro. DNI ***8282**
 - Empleado de la Comunidad de Regantes de Valdecañas.
 - Representante de los trabajadores.
- D. Miguel Parra Moroño. DNI ***1085**
 - Empleado de la Comunidad de Regantes de Valdecañas.

Asesores CCOO.:

- Doña Maite Redondo Nuevo. DNI ***1902**
- Don Dylan Bautista Manzano. DNI ***7259**

Por la Comunidad de Regantes de Valdecañas:

- Don Primitivo Gómez Pascual. DNI ***6955**
 - Presidente.
- Doña Mónica Pajares. Secretaria. DNI ***8581**
 - Secretaria.

**Asesores:**

- Doña Carlota Sierra Robles. DNI ***1021**
 - Gestoría Cofiex.
- Don Jaime Alberto Vega San Martín. DNI ***3664**
 - Abogado C125699 Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid.

MANIFIESTAN

- I. Que los artículos 29, 30 y 31 del IX Convenio Colectivo establecen el compromiso de las partes con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la implantación de un Sistema Interno de Información conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero.
- II. Que, en cumplimiento de dichas previsiones, las partes han elaborado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; además, ha sido desarrollado el Sistema Interno de Información de la Comunidad de Regantes de Valdecañas.
- III. Que ambas herramientas constituyen instrumentos permanentes de garantía de derechos fundamentales en el ámbito laboral y forman parte del contenido normativo que las partes desean incorporar expresamente al Convenio Colectivo.
- IV. Que las partes han venido manteniendo distintas reuniones con el fin de consensuar los textos definitivos de los distintos Protocolos sometidos a su conocimiento. Así, con anterioridad a esta, en un avance ya escrito de los textos, mantuvieron otra reunión el 24 de junio de 2026.
- V. Que, tras las debidas negociaciones con depuración y enriquecimiento de los textos propuestos, las partes, por unanimidad, acuerdan.

Primero. Modificar el artículo 29 del IX Convenio Colectivo, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 29. Igualdad de trato y oportunidades.

Las partes firmantes reafirman su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos por la Constitución Española.

La Comunidad de Regantes de Valdecañas mantendrá una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta discriminatoria, así como frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

Segundo. Modificar el artículo 30 del IX Convenio Colectivo, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 30. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las partes aprueban e incorporan al presente Convenio Colectivo el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, cuyo texto figura como Anexo del presente Convenio.

El Protocolo tendrá naturaleza normativa y será de obligado cumplimiento para la Comunidad y para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación”.

Tercero. Modificar el artículo 31 del IX Convenio Colectivo, que queda redactado del siguiente modo:

“Artículo 31. Sistema Interno de Información.

Las partes reconocen e incorporan al presente Convenio el Sistema Interno de Información de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, desarrollado conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

Su regulación específica se contiene en el Reglamento del Sistema Interno de Información de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, aprobado inicialmente por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18-12-2024 y definitivamente tras ser sometido a información pública mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres núm. 2, de 3-1-2025; y, en la dicción que en cada momento esté vigente, tendrá carácter obligatorio para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación”.

Cuarto. Incorporar una nueva disposición adicional al Convenio Colectivo:

“Disposición adicional.

El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y el Reglamento del Sistema Interno de Información forman parte integrante del presente Convenio Colectivo, gozando de la misma eficacia normativa y obligacional que el resto de sus disposiciones”.

Quinto. Incorporar como Anexo V al IX Convenio Colectivo, el siguiente:

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Comunidad de Regantes de Valdecañas.

Preámbulo.

La Comunidad de Regantes de Valdecañas declara su firme compromiso con la dignidad de las personas, la igualdad de trato y oportunidades, el respeto a los derechos fundamentales y libertades públicas y la erradicación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

La Comunidad de regantes de Valdecañas y la representación legal de las personas trabajadoras consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un grave atentado contra la dignidad de las personas y contra los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española. Por ello, ambas partes se comprometen a prevenir, detectar, investigar y sancionar cualquier conducta de esta naturaleza y a establecer mecanismos eficaces para su pronta erradicación.

Ninguna organización puede aspirar a un funcionamiento justo y eficaz si permite conductas que menoscaben la libertad, la dignidad o la igualdad de quienes forman parte de ella. Por ello, la Comunidad mantiene una política de tolerancia cero frente al acoso sexual y frente al acoso por razón de sexo, al considerarlos incompatibles con los valores constitucionales y con el respeto debido a toda persona.

La Comunidad asume una interpretación favorable a la máxima efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución Española; y, de manera singular, del principio de igualdad proclamado en su artículo 14. La igualdad no constituye únicamente un mandato jurídico. Es también una exigencia de convivencia, respeto mutuo y reconocimiento de la dignidad inherente a toda persona.

El presente Protocolo desarrolla los artículos 29 y 30 del IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su elaboración se ha llevado a cabo en el marco de participación y diálogo previsto en el IX Convenio Colectivo, mediante la intervención de la Comisión Paritaria integrada por representantes de la Comunidad y de las personas trabajadoras, conforme a los artículos 34 y 35 del citado Convenio.

Su objetivo es ofrecer una herramienta útil para prevenir conductas incompatibles con la dignidad de las personas y establecer un procedimiento sencillo, seguro y eficaz para actuar cuando dichas conductas pudieran producirse. Por esa razón se ha procurado una redacción clara, accesible y comprensible. Los derechos fundamentales deben ser protegidos por normas rigurosas, pero también por procedimientos que puedan ser conocidos y utilizados con

facilidad por sus destinatarios. La complejidad nunca debe convertirse en una barrera para el ejercicio de un derecho ni para la denuncia de una conducta injusta.

Con ese propósito, y con la voluntad compartida de promover un entorno laboral respetuoso, seguro e igualitario, se aprueba el presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la Comunidad de Regantes de Valdecañas.

La finalidad de este Protocolo no se agota en el cumplimiento de una obligación legal o convencional. Su propósito es preservar la dignidad de las personas, prevenir cualquier manifestación de acoso y dotar a la Comunidad de Regantes de Valdecañas de un procedimiento sencillo, accesible y eficaz que permita reaccionar con prontitud ante conductas incompatibles con el respeto debido a toda persona.

La complejidad normativa nunca debe convertirse en una barrera para el ejercicio de un derecho, ni la sencillez en una merma de las garantías. Por ello, el presente Protocolo pretende conciliar el rigor jurídico con la claridad expositiva, de modo que cualquier persona pueda conocer sus derechos y obligaciones y hacerlos valer de forma efectiva.

La información, el conocimiento de los derechos y el ejercicio responsable de las libertades constituyen herramientas esenciales para prevenir cualquier forma de acoso y contribuyen a la construcción de un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad y la responsabilidad compartida.

El marco normativo aplicable se encuentra en el Anexo III.

Artículo 1. Objeto.

El presente Protocolo tiene por objeto prevenir, detectar y actuar frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, garantizando el respeto a la dignidad, libertad, igualdad e integridad de todas las personas que presten servicios en ella.

La Comunidad de Regantes de Valdecañas mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Este Protocolo será aplicable a:

- a) Todo el personal laboral de la Comunidad.
- b) Las personas que realicen prácticas formativas o colaboraciones temporales.

- c) Las personas trabajadoras de empresas contratistas o colaboradoras cuando desarrollen actividades relacionadas con la Comunidad o en sus instalaciones.

Artículo 3. Definiciones.

1. Acoso sexual.

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga por finalidad o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

2. Acoso por razón de sexo.

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga por finalidad o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.3. Conductas orientativamente constitutivas de acoso.

A título meramente ejemplificativo y sin carácter exhaustivo, podrán constituir conductas de acoso sexual los comentarios, insinuaciones, comunicaciones o imágenes de contenido sexual ofensivo, las presiones para mantener encuentros de naturaleza sexual, los contactos físicos no consentidos y cualquier otra conducta de naturaleza sexual no deseada.

Asimismo, podrán constituir conductas de acoso por razón de sexo las actuaciones dirigidas a menospreciar, aislar, excluir o perjudicar a una persona por razón de su sexo, así como los ataques a su salud, vida privada o reputación profesional.

3.4. Violencia en el ámbito digital.

Las conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo podrán materializarse mediante tecnologías de la información y la comunicación. Tendrán esta consideración, entre otras, el ciberacoso y el ciberacecho mediante redes sociales, aplicaciones de mensajería, correo electrónico o cualquier otro medio tecnológico.

Artículo 4. Principios rectores.

Las actuaciones realizadas al amparo de este Protocolo se regirán por los siguientes principios:

- a) Confidencialidad.
- b) Celeridad.

- c) Imparcialidad.
- d) Derecho de audiencia.
- e) Presunción de inocencia.
- f) Protección de la dignidad de todas las personas implicadas.
- g) Prohibición de represalias.
- h) Compromiso institucional de prevención y protección.

La Comunidad de Regantes de Valdecañas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a no ignorar las quejas o denuncias, recibirlas y tramitarlas con diligencia y confidencialidad, adoptar las medidas necesarias de protección, sancionar las conductas acreditadas y evitar cualquier represalia contra las personas afectadas o colaboradoras.

Artículo 5. Presentación de denuncias.

Cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este Protocolo podrá poner en conocimiento de la Comunidad hechos susceptibles de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La denuncia deberá formularse por escrito y contendrá una descripción suficiente de los hechos, personas implicadas y, en su caso, testigos o documentación de apoyo.

La denuncia podrá presentarse ante la Secretaría de la Comunidad o dirigirse a la Presidencia.

A efectos de facilitar la presentación de denuncias, se incorpora como Anexo I al presente Protocolo un modelo orientativo de denuncia, cuya utilización tendrá carácter voluntario.

Cuando la comunicación se presentase a través del Sistema Interno de Información y de su contenido pudieran derivarse hechos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se dará traslado al órgano competente para su tramitación conforme al presente Protocolo.

La tramitación de las denuncias de acoso respetará en todo caso las garantías de confidencialidad, protección de datos personales, indemnidad y prohibición de represalias previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, en el Reglamento del Sistema Interno de Información de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y en la restante normativa aplicable.

El Reglamento del Sistema Interno de Información de la Comunidad de Regantes de Valdecañas fue aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18-12-2024 y sometido a información pública mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres núm. 2, de 3-1-2025.

**Artículo 6. Admisión y medidas provisionales.**

Recibida la denuncia, la Presidencia acordará su admisión o archivo motivado cuando los hechos denunciados carezcan manifiestamente de fundamento o no estén comprendidos en el ámbito de este Protocolo.

Cuando resulte necesario para proteger a las personas afectadas o garantizar la correcta instrucción del procedimiento, podrán adoptarse medidas provisionales de carácter organizativo, temporal y proporcionado.

Estas medidas no podrán suponer sanción anticipada ni menoscabo injustificado de los derechos de ninguna de las personas afectadas.

Artículo 7. Instrucción.

La instrucción del expediente corresponderá, con carácter general, a la persona que desempeñe la Secretaría de la Comunidad.

No obstante, cuando concurren circunstancias que puedan afectar a la imparcialidad, independencia o adecuada tramitación del procedimiento, o cuando así lo aconseje la naturaleza de los hechos denunciados, la Presidencia podrá designar motivadamente como instructor a un miembro de la Junta de Gobierno.

Si la denuncia afectase a la persona que ostente la Secretaría, la instrucción corresponderá necesariamente a un miembro de la Junta de Gobierno designado por la Presidencia.

Durante la instrucción se practicarán las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, garantizando la audiencia de las personas afectadas y el derecho de defensa de la persona denunciada.

La instrucción deberá concluir mediante informe motivado en el plazo máximo de veinte días hábiles, salvo que la complejidad del asunto justifique razonadamente su ampliación.

Todas las personas que intervengan en la tramitación del expediente podrán ser requeridas para suscribir el compromiso de confidencialidad incorporado como Anexo II del presente Protocolo.

La tramitación del procedimiento regulado en este Protocolo será compatible con el ejercicio de cualesquiera acciones administrativas, laborales, civiles o penales que pudieran corresponder a las personas afectadas.



La presentación de una denuncia al amparo de este Protocolo no impedirá ni condicionará la formulación de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Fiscal, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o los órganos jurisdiccionales competentes.

La Comunidad informará a la persona denunciante, cuando proceda, de la posibilidad de acudir a las anteriores vías de protección y tutela de sus derechos.

Durante la tramitación del procedimiento las personas afectadas podrán comparecer asistidas por la representación legal de las personas trabajadoras o por una persona de su confianza.

La intervención de la representación legal de las personas trabajadoras requerirá, en todo caso, la previa solicitud o el consentimiento expreso de la persona afectada, quedando aquella sujeta al deber de reserva y confidencialidad respecto de cuantos hechos, documentos o datos personales conozca con ocasión de su intervención.

No procederá la comunicación general o automática a la representación legal de las personas trabajadoras de las denuncias, expedientes o actuaciones tramitadas al amparo del presente Protocolo, sin perjuicio del derecho de asistencia que pudiera corresponder cuando la persona afectada así lo solicite.

La presente regulación responde a la necesidad de preservar la intimidad, la confidencialidad y la protección de los datos personales de las personas afectadas, así como de garantizar el ejercicio de la libertad sindical en su doble dimensión: el derecho a afiliarse y participar en la actividad sindical y el derecho a no afiliarse ni a revelar circunstancias personales sin el consentimiento de la persona interesada.

Artículo 8. Resolución.

Concluida la instrucción, el instructor elevará informe motivado a la Presidencia.

La Presidencia resolverá motivadamente el expediente en el plazo de diez días hábiles desde la recepción del informe.

La resolución podrá:

- a) Archivar las actuaciones.
- b) Declarar acreditada la existencia de conductas constitutivas de acoso y adoptar las medidas disciplinarias o correctoras que procedan.

Cuando la denuncia afecte a la persona que ostente la Presidencia, la resolución corresponderá a la Junta de Gobierno, sin intervención del afectado.

Artículo 9. Protección frente a represalias.

Queda prohibida cualquier represalia contra quien formule una denuncia de buena fe, participe como testigo o colabore en la investigación.

La adopción de represalias podrá constituir infracción disciplinaria independiente.

Artículo 10. Régimen disciplinario.

Las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo tendrán la consideración de falta muy grave.

Acreditada la comisión de tales conductas, podrán imponerse las sanciones previstas para las faltas muy graves en el IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, consistentes en:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de catorce a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

La determinación de la sanción concreta atenderá a la gravedad de los hechos, su reiteración, la posición de la persona responsable dentro de la organización, la existencia de abuso de autoridad, la vulnerabilidad de la víctima, la persistencia de la conducta y demás circunstancias concurrentes.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales que pudieran derivarse de los hechos.

Cuando del expediente resulten indicios de la posible comisión de una infracción penal, la Presidencia acordará la remisión de los antecedentes al Ministerio Fiscal o a la autoridad competente, sin perjuicio de la continuación de las actuaciones disciplinarias que procedan.

La imposición de las anteriores sanciones se realizará previa tramitación del correspondiente procedimiento disciplinario y con pleno respeto a las garantías previstas en la legislación laboral y en el IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal. En todo caso, regirá el principio de contradicción y audiencia para las partes.

Artículo 11. Custodia documental.

La Secretaría custodiará el expediente y toda la documentación generada durante la tramitación del procedimiento, garantizando la confidencialidad y protección de los datos personales.



Formarán parte integrante del expediente las denuncias formuladas, los informes emitidos, las actuaciones practicadas y, en su caso, los compromisos de confidencialidad suscritos conforme al Anexo II del presente Protocolo.

Los modelos incluidos en los Anexos I y II tendrán carácter oficial a los efectos de aplicación del presente Protocolo.

Artículo 12. Difusión y revisión.

La Comunidad de Regantes de Valdecañas facilitará copia del presente Protocolo y lo mantendrá permanentemente accesible a todas las personas comprendidas en su ámbito de aplicación. La representación legal de las personas trabajadoras colaborará activamente en la difusión, conocimiento y adecuada comprensión del presente Protocolo.

La Comunidad de Regantes y la representación legal de las personas trabajadoras reconocen que la información, el conocimiento de los derechos y el ejercicio responsable de las libertades constituyen herramientas esenciales para prevenir cualquier forma de acoso y para construir un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad, la dignidad de las personas y la responsabilidad compartida.

El presente Protocolo será objeto de revisión cuando se produzcan modificaciones normativas que afecten a su contenido, cuando la experiencia derivada de su aplicación así lo aconseje o cuando lo acuerden la Comunidad de Regantes y la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal.

Disposición adicional única. Derecho supletorio.

El presente Protocolo se interpretará y aplicará de forma coordinada con el Reglamento del Sistema Interno de Información de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, con el IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal y con la restante normativa vigente en materia de igualdad, prevención del acoso y protección de las personas informantes.

Disposición final única. Entrada en vigor.

El presente Protocolo entrará en vigor el día de su aprobación por la Junta de Gobierno de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y permanecerá vigente hasta su modificación o sustitución expresa.

**ANEXO I**

MODELO DE DENUNCIA

D./D.^a _____ DNI _____

Relación con la Comunidad de Regantes de Valdecañas:

Persona denunciada: _____

Cargo puesto: _____

EXPONE:

Que considera que han ocurrido hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Descripción de los hechos

Personas que pudieran haber presenciado los hechos:

Documentación que se acompaña:

Por todo ello, SOLICITA:

La tramitación de la presente denuncia conforme al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas.

En _____, a ____ de _____ de 20____.

Firma:

**ANEXO II****COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD**

D./D.^a _____

interviniente en el procedimiento seguido al amparo del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, declara

Que conoce el carácter reservado de las actuaciones realizadas.

Que se compromete a guardar absoluta confidencialidad respecto de los hechos, documentos, manifestaciones y datos personales conocidos durante la tramitación del expediente.

Que utilizará dicha información exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que le correspondan dentro del procedimiento.

Que mantendrá este deber de confidencialidad incluso después de haber finalizado su intervención en el expediente.

Y para que así conste, firma el presente compromiso.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Firma:

ANEXO III

MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

I. Normativa internacional.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18-12-1979, ratificada por España en Instrumento de 16-12-1983 (BOE núm. 69, de 21-3-1984).

Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11-5-2011, ratificado por España mediante Instrumento de 10-4-2014 (BOE núm. 137, de 6-6-2014).

Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, adoptado en Ginebra el 21-6-2019, ratificado por España mediante Instrumento de 25-5-2022 (BOE núm. 140, de 13-6-2022).

II. Normativa de la Unión Europea.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DOUE C 202, de 7-6-2016).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5-7-2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOUE L 204, de 26-7-2006).

III. Normativa constitucional y legal española.

Constitución Española de 1978 (BOE núm. 311, de 29-12-1978), especialmente sus artículos 9.2, 10, 14, 15, 18 y 35.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23-10, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24-10-2015).

Ley Orgánica 3/2007, de 22-3, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23-3-2007).

Ley Orgánica 10/2022, de 6-9, de garantía integral de la libertad sexual (BOE núm. 215, de 7-9-2022).

Ley 31/1995, de 8-11, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10-11-1995).



Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8-8-2000).

Ley 2/2023, de 20-2, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (BOE núm. 44, de 21-2-2023).

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27-4-2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (DOUE L 119, de 4-5-2016).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6-12-2018).

IV. Normativa convencional aplicable.

IX Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su personal, publicado mediante Resolución de 2-9-2024, de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura (DOE núm. 180, de 16-9-2024).

Reglamento del Sistema Interno de Información de la Comunidad de Regantes de Valdecañas, aprobado inicialmente por acuerdo de la Junta de Gobierno de 18-12-2024 y definitivamente tras someterse a información pública mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres núm. 2, de 3-1-2025.

V. Carácter informativo.

La inclusión de las anteriores disposiciones tiene carácter meramente informativo y sistemático. La interpretación y aplicación del presente Protocolo se realizará conforme a la normativa vigente en cada momento, aunque alguna de las referencias contenidas en este anexo hubiera sido modificada, sustituida o derogada.

Sexto. Solicitar a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura el registro, depósito y publicación del presente acuerdo en el Diario Oficial de Extremadura. A tal fin, se habilita expresa e indistintamente a la Secretaria y al Presidente de la Comunidad de Regantes de Valdecañas a ejecutar estos acuerdos.

Y para que conste, firman en todas sus hojas, en la presente acta, así como en los protocolos aprobados.

• • •

