



RESOLUCIÓN de 23 de abril 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 texto del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen derecha del Alagón. (2026061061)

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la margen derecha del Alagón (código de convenio 10000902012002), que fue suscrito con fecha 18 de marzo de 2026, de una parte, por los representantes de la empresa y, de otra, por el delegado de personal del centro de trabajo afectado por el convenio.

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, 23 de abril de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA



COMISION NEGOCIADORA PARA LA MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE
LA COMUNIDAD DE REGANTES DE LA MARGEN DERECHA DEL ALAGON

En la ciudad de Coria, siendo las 12,00 horas del día 18 de marzo de 2026, se reúne en el domicilio social de la empresa, sito en avenida Alfonso VII, n.º 44, de la localidad de Coria (Cáceres), la Comisión Negociadora para la modificación del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón, se reúnen

Por la parte empresarial:

D. Adrián Blanco Rodríguez, DNI n.º ***5109**.

D. Jesús Valiente Clemente, DNI n.º ***5690**.

D. Alfonso Simón Amian, DNI n.º ***0839**.

Por la parte social:

La representación legal de los trabajadores en la empresa, en calidad de Delegado de Personal, D. Francisco Javier Domínguez Perianes DNI n.º ***1259**.

Acompañado de los asesores,

D. Paulino Guardado Mirón DNI n.º ***1070**.

ORDEN DEL DÍA

1.) ACORDAR LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

En el mes de enero de 2026 la parte social insta la revisión sustancial del convenio en vigor. Con fecha 19 de febrero, tras el acercamiento de las posturas de las partes, se consigue ACUERDO para modificar texto íntegro del Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón, con arreglo al siguiente articulado.

Artículo preliminar.

El presente Convenio se suscribe entre la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Alagón y sus personas trabajadoras.

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1º. Ámbito territorial.

Este se halla comprendido en el total de las tierras dominadas de la zona Regable de Gabriel y Galán, Margen Derecha del Río Alagón, donde alcanza la competencia de esta Comunidad de Regantes.

**Artículo 2º. Ámbito funcional.**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón y las personas trabajadoras a su servicio, comprendidos ambos dentro de la aplicación de la Reglamentación u Ordenanza Laboral de Agua y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 3º. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras eventuales, fijos o fijos discontinuos de la plantilla de la Comunidad en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo en el ámbito territorial que afecta a esta Comunidad.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Este Convenio será denunciado de forma automática por ambas partes el día 31 de diciembre de 2029, sin necesidad de comunicación por escrito entre las partes firmantes, salvo causa de fuerza mayor que requiera de una negociación anticipada.

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 sea sustituido por otro.

Artículo 5º. Vinculación a la totalidad.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas, con vinculación a la totalidad del mismo.

Artículo 6º. Condiciones más beneficiosas.

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran reconocidas condiciones salariales más favorables con anterioridad mantendrán dichas condiciones, aplicándose sobre las mismas los incrementos previstos en este Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO**Artículo 7º. Organización del trabajo.**

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, así como la aplicación práctica sin perjuicio de los derechos de información reconocidos en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los trabajadores.

**Artículo 8º. Contratación.**

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial de forma indefinida para la realización de trabajos fijos y periódicos, serán denominados personal fijo discontinuo.

Sólo se admitirán dos circunstancias para la contratación temporal que deberán estar contempladas en los supuestos de circunstancias de la producción y para la sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras, fijos discontinuos, serán llamados al trabajo por riguroso orden de antigüedad que figure en el Censo Laboral de la empresa, siempre y cuando las características del trabajo a realizar sean acordes con la situación personal de cada trabajador, excluyendo a aquellos que por su condición de trabajadores afectados por alguna minusvalía tengan limitadas sus capacidades para la realización de ciertos trabajos, como es el caso de las obras de reparación y mantenimiento de instalaciones.

El orden del censo de fijos discontinuos no sufrirá variaciones, excepto por excedencia o baja voluntaria. Los llamamientos se realizarán por escrito con siete días de antelación.

Cesarán en el trabajo por finalización de las actividades de la campaña, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo como primer criterio y según su orden en el Censo como segundo criterio debiendo comunicarse el cese con quince días de antelación al mismo.

Se establecerá un censo por categorías profesionales.

Artículo 9º. Clasificación profesional.

El personal de la Comunidad de Regantes al que afecta el presente convenio se clasificara teniendo en cuenta las funciones que realiza en los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Técnico.

Están encuadrados en este grupo los trabajadores con la categoría profesional de Encargado Coordinador y Guarda Mayor.

Grupo II. Personal Especialista:

Están encuadrados en este grupo los trabajadores con la categoría profesional de Guarda Acequero y Oficial 1ª Maquinista.

Grupo III. Personal de Administración:

Están encuadrados en este grupo los trabajadores con la categoría profesional de Oficial Administrativo y Secretario.

**Artículo 10º. Categorías profesionales.**

Las categorías profesionales, así como las funciones de las mismas son las siguientes:

OFICIAL ADMINISTRATIVO. Es la persona que a las órdenes del Secretario / Jefe Administrativo o inmediato superior y con completo conocimiento de las tareas de categoría inferior, con iniciativa y responsabilidad ejecuta tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeña, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requiera la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. Entre sus funciones se encuentran el planteamiento, cálculo y extensión de facturas complejas, redacción de correspondencia con propia y plena iniciativa, imputaciones contables a nivel equivalente a libro oficiales de contabilidad y en general los demás trabajos propios de oficina.

ENCARGADO O GUARDA MAYOR. Es la persona que con la capacidad y conocimientos necesarios está a las órdenes directas de la Junta de Gobierno y junto con ésta supervisará las instalaciones y planificará la distribución del agua conforme a las normas establecidas, cuidando de que no se produzcan abusos de agua y que ésta se desperdicie.

Tendrá a sus órdenes el personal del servicio de riegos y responderá del trabajo que realicen.

CAPATAZ O COORDINADOR. Es la persona que, interpretando las órdenes recibidas de sus superiores cuidan de su cumplimiento y dirigen personalmente los trabajos del guardacanales y acequeros, siendo responsables de su disciplina, seguridad y rendimiento, así como de la perfecta ejecución del trabajo. Tienen a su cargo la coordinación y distribución del trabajo de uno o varios sectores y desempeñan a su vez las mismas funciones que los Guardacanales o Acequeros.

Los Acequeros de los sectores encomendados a un capataz o coordinador, percibirán de éste las órdenes relativas al desarrollo y ejecución de sus actividades profesionales.

GUARDACANAL. Es la persona que ejerce la vigilancia de canales y acequias y la distribución de las aguas, realizando los trabajos que les correspondan en cumplimiento de las instrucciones de los Coordinadores, Guarda Mayor o de la Junta de Gobierno. El Guardacanal y el Acequero del mismo sector se coordinarán entre sí para una mejor distribución de las aguas.

Deberán reconocer diariamente las instalaciones a su cargo, dando cuenta por escrito en partes de las novedades que adviertan. Las acequias las desbrozarán o limpiarán de obstrucciones, haciendo cuantos trabajos sean necesarios para el mejor curso de las aguas.

Deberán elaborar los turnos de riego para repartir el agua conforme a las dotaciones estipuladas, avisando con la antelación necesaria a los regantes o regadores cuando les corresponda regar.



Denunciarán las infracciones de los Reglamentos de Riego, así como los excesos y faltas que se cometan en las acequias, usurpación y alteración de agua, rompimiento de presas, cajeros, cauces y demás faltas previstas en las Ordenanzas.

Confeccionarán la relación de cultivos y distribuirán entre los regantes o comuneros las comunicaciones y/o avisos que puedan encargarse la Junta de Gobierno o sus superiores.

La Comunidad podrá encargarse trabajos de limpieza, monda, desbroce, conservación de obras de riego, así como la reparación de las averías que se produzcan.

OFICIAL 1ª MAQUINISTA. Es la persona que está a cargo del funcionamiento de la maquinaria de la Comunidad de Regantes, su puesta a punto y reparación, si procede, incluyéndose, entre otras, funciones operar la mixta, el camión, la estación elevadora y la planta solar fotovoltaica.

Artículo 11º. Jornada laboral y horarios.

1. La jornada laboral computable en términos anuales será de 1.780 horas de trabajo efectivo al año, a razón de 40 horas semanales, sin que la jornada máxima diaria pueda superar las 9 horas de trabajo efectivo. Se establece un periodo de 30 minutos de descanso retribuido, durante la jornada diaria de trabajo, siempre que ésta se prolongue más de seis horas consecutivas.

El horario será, dependiendo de que la prestación de servicios se desarrolle en labores de conservación y mantenimiento o en labores de distribución de agua, el que se hace constar a continuación:

2. En labores de conservación y mantenimiento, en las épocas sin agua en el canal, se prestará servicio de lunes a viernes en horario de 8:00 a 15:00 horas, estableciéndose un permiso retribuido de 30 minutos durante la jornada diaria de trabajo.

En el tiempo que se presten este tipo de labores de mantenimiento y conservación el descanso semanal comprenderá los sábados, domingos y festivos.

3. En labores de distribución de agua dentro de la campaña de riego, como regla general, el horario estará comprendido entre las 8:00 y las 12:00 horas y entre las 17:00 y las 20:00 horas, pudiendo modificarse en función de necesidades específicas del servicio, de común acuerdo entre empresa y trabajador, previa información al representante de los trabajadores.

En el tiempo que se presten este tipo de labores de distribución de agua el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpido que abarcará el viernes completo y la mañana del sábado, siendo el del compañero que haya de sustituirle la tarde del sábado y el día completo del domingo, rotando semanalmente ambos trabajadores en el descanso semanal, de manera que ambos disfruten de un domingo de descanso cada dos.



4. Como consecuencia de lo dispuesto en los puntos 2 y 3 anteriores, en labores de conservación y mantenimiento se trabajan 5 horas semanales menos que las acordadas en el punto 1 de este artículo, mientras que, durante la campaña de riego, por cada dos semanas se trabajan 3 horas menos que las acordadas en el punto 1 de este artículo. Dichas horas constituyen una bolsa de horas que se destinarán a la realización de labores fuera de la distribución horaria descrita para atender circunstancias extraordinarias como pueden ser, a modo de ejemplo exclusivamente enunciativo, la reparación de averías, las vigilancias especiales o cualquier otra que pueda ser determinada por las necesidades del servicio. Estas horas deberán ir especificadas en el parte de trabajo mensual con indicación de su duración y las circunstancias que las motivaron.

En compensación a la especialidad del sistema de descanso semanal se establece el Plus de Festivos contemplado en la tabla de Conceptos Salariales que se pagará por cada domingo y festivo del mes durante la campaña de riegos mientras no esté suspendido el servicio de aguas por circunstancias externas.

5. En aplicación de la Instrucción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 3/2016, todos los trabajadores llevarán un parte mensual de trabajo en el que conste la hora de entrada y salida al trabajo, con especificación de horas efectivamente trabajadas y acumulado mensual. Dicho documento será firmado diariamente y entregado a la finalización del mes a la empresa.
6. La época de trabajo del personal fijo discontinuo, podrá comenzar entre los días 1 y 15 de marzo de cada año, pudiendo realizarse la incorporación progresiva del personal fijo discontinuo para realizar labores de precampaña, siempre y cuando las necesidades de la empresa así lo demanden y finalizará el 1º de octubre, entendiéndose como época de trabajo la campaña de riego, limpieza, desbroce y reparaciones, así como cualquier otra tarea que pudiera surgir relacionada con la distribución de aguas y conservación y mantenimiento de las infraestructuras de riego.

La Comunidad de Regantes garantizará a todos los fijos discontinuos un mínimo de 12 meses de trabajo en dos campañas, si la duración de las campañas de riego, determinada principalmente por condiciones climatológicas, así lo permiten.

Artículo 12º. Acumulación de tareas.

Cuando un trabajador tenga que complementar las tareas de otro trabajador, por ausencia al trabajo de éste, dicha complementación se realizará como máximo durante tres días. Por cada dos días, o fracción, que se complementa se compensará con otro de descanso que se añadirá a las vacaciones anuales.



Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la limitación a tres días debe ser decidida por el trabajador sustituto, quien podrá optar por realizar la zona doble durante todo el tiempo de ausencia del trabajador sustituido, optando, a su vez, bien por la compensación que se establece por días de vacaciones, con arreglo al cálculo definido en el apartado anterior, o bien que se compense económicamente a razón de 20,26 Euros diarios más los emolumentos comprendidos en los conceptos de Plus de Festivos y Gastos de Locomoción que deja de percibir el trabajador sustituido.

Artículo 13º. Horas extraordinarias.

Las partes se comprometen a no realizar horas extraordinarias, en defensa de la creación de empleo. No obstante, si por causa de fuerza mayor hubiera que realizarlas, estas serán abonadas con arreglo a la legislación vigente como tales o, por el contrario, compensadas en el descanso correspondiente de común acuerdo.

Artículo 14º. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. El personal fijo discontinuo y temporal disfrutará de la parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado.

Los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán su periodo de vacaciones cuando finalice la campaña de riegos.

Si por razones relacionadas con causas meteorológicas o fuerza mayor se suspendiera el servicio de agua durante más de siete días, una vez vigente el llamamiento anual, con imposibilidad de realizar la prestación de servicios, ambas partes acuerdan la suspensión de los llamamientos hasta que proceda a reanudarse el servicio de agua, momento a partir del cual se reanuda la prestación de servicios.

Artículo 15º. Ferias y fiestas.

Serán días festivos los así declarados con carácter Nacional y Autonómico, más las fiestas de la localidad de Coria, estas últimas podrán ser permutadas por las fiestas de la localidad donde tenga la residencia el trabajador en épocas en las que haya agua. En caso de ser sábado o domingo alguno de ellos, o ambos, se pasará a los días laborables anterior o posterior, de mutuo acuerdo entre la empresa y los delegados sindicales.

Artículo 16º. Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Comunidad de Regantes, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:



1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

En los supuestos previstos en la letra n) del artículo 49.1 se considerará también que subsiste la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y el del progenitor distinto de la madre biológica durante diecinueve semanas.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.



En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.



En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

En el supuesto de fallecimiento del menor, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

En caso de fallecimiento de una de las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras, la otra persona podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

La suspensión del contrato de cada persona adoptante, guardador o acogedora por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

- a) Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- b) Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- c) Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse, a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla los ocho años.

En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

Las suspensiones previstas en las letras b) y c) podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora,



y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.
7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.
9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Privación de libertad del trabajador:

En tanto no exista sentencia condenatoria, incluyendo en este concepto tanto la detención como la prisión preventiva.

Licencia sin sueldo:

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses.



Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades de trabajo.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquella en la que se solicitó la licencia.

Artículo 17º. Excedencias.

Podrán ser de tres clases: forzosas, voluntarias y de maternidad

Excedencia forzosa: que dan derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se conceden por la designación o elección de un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reingreso, este se producirá en el acto inmediato.

Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de servicio en la comunidad de regantes. La duración de esta situación no podrá ser inferior a 4 meses ni superior a cinco años y este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador una vez transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quien, como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo fuera de la mencionada Comunidad aún cuando no haya cumplido un año de servicio permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la misma.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, en cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de dicha excedencia y se reincorpore, pasará a ocupar el grupo funcional que le corresponda ocupando el último puesto en el orden del censo de dicho grupo.

En cuanto a la antigüedad y promoción del trabajador reingresado se respetarán los que tenía en el momento de cese, no contabilizándose para él computo de antigüedad el periodo que haya permanecido sin prestar servicios.

Excedencia por maternidad: Para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como



preadoptivos, aunque estos sean provisionales. En estos casos, el periodo de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando, cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efecto de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la comunidad de regantes, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Artículo 18º. Licencias retribuidas.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por el tiempo y las causas siguientes:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio
2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
3. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración no excediendo en su conjunto de diez al año.
6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia debe acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, este concepto la quinta parte de las horas laborales en computo trimestral. En el supuesto de que el traba-



jador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontara el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionalmente establecidos.
8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación.
9. Ausencia de una hora o dos fracciones de media hora diaria, o reducción de la jornada en media hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
10. Hasta cuatro días cuando, debido a condiciones climatológicas adversas, resulte imposible o peligroso desplazarse al centro de trabajo. Se considerarán, entre otros, los supuestos de nevadas, hielo, lluvias torrenciales, inundaciones, vientos fuertes o alertas oficiales que afecten a los accesos, patios exteriores o zonas de acopio. La persona trabajadora deberá comunicar la situación a la empresa con la máxima antelación posible, aportando justificación razonable. El permiso será totalmente retribuido y no generará perjuicio ni sanción.

Las licencias retribuidas comenzarán a disfrutarse en el primer día hábil siguiente al hecho causante, a excepción de la contemplada en el caso de registro de parejas de hecho o de matrimonio contemplada en el presente artículo, no se solaparán con el descanso semanal de la persona trabajadora.

No obstante, en lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en esta materia.

Artículo 19º. Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están constituidas por el salario base de su categoría profesional y los complementos correspondientes.

La estructura retributiva del Convenio queda configurada por los siguientes conceptos económicos:

Salariales:

- Salario Base.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Participación en Beneficios.



- Incentivos.
- Plus de Festivos.
- Plus de Asistencia.
- Complemento de Zona Doble.
- Plus de Antigüedad.

Extrasalariales:

- Plus de Desgaste de vehículo.
- Gastos de locomoción.

Las retribuciones quedan determinadas en el anexo I.

Artículo 20º. Pagas extras.

Los trabajadores tendrán cuatro pagas extraordinarias Marzo, Julio, Octubre y Diciembre y paga de beneficios repartida esta última por mensualidades en el porcentaje que se fija en la tabla salarial anexa, integradas cada una de ellas por salario base más antigüedad. Las pagas extras de Diciembre, Julio, Octubre y Marzo se devengarán a razón de salario base más antigüedad, siendo como mínimo el importe fijado para el Salario Mínimo Interprofesional. Los trabajadores fijos discontinuos percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado en el momento de su cese en la campaña.

Artículo 21º. Antigüedad.

Como premio a la antigüedad, las personas trabajadoras percibirán la cantidad establecida en la Tabla Salarial.

Artículo 22º. Gastos de vehículo y combustible.

El centro de trabajo es toda la zona regable de la Margen Derecha del Río Alagón, siendo la Comunidad de Regantes la que dispondrá el cometido específico de las personas trabajadoras en los puntos o lugares que estime más conveniente para la prestación del servicio para el cual fue contratado.

Los trabajadores deberán contar con un vehículo adecuado para la realización de las tareas propias de su categoría, preferiblemente motocicleta, siempre que no le sea facilitada por la Comunidad.



Con motivo de la utilización de vehículos propios de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en la empresa, la Comunidad de Regantes abonará a los trabajadores la cantidad de 180,00 euros mensuales en concepto de gastos de desgaste de vehículo. Este concepto no se abonará en las situaciones de baja médica y vacaciones. Antes del comienzo de cada campaña, los trabajadores deberán acreditar que tienen en vigor la documentación necesaria para la circulación del vehículo que vayan a utilizar en el trabajo. Este concepto se negociará con efectos del 1 de enero de 2028.

La Comunidad establecerá una tabla genérica de los kilómetros diarios de cada trabajador, abonando mensualmente el coste del kilometraje que figura en la Tabla Salarial del Anexo II en el concepto de gastos de locomoción que por su trabajo hubiese realizado. Este concepto no se abonará en las situaciones de baja médica y vacaciones. La tabla sufrirá las modificaciones oportunas en función del aumento o disminución de la superficie de las zonas que se les asigne a los guardas.

Artículo 23º. Cláusula de revisión salarial.

La revisión se realizará sobre todos los conceptos retributivos, excepto el plus de desgaste de vehículos sin topes cuantitativos, del presente Convenio y se hará consolidando su cuantía a efectos de las sucesivas actualizaciones retributivas del año siguiente.

Como mínimo se pacta una subida salarial del I.P.C. real a 31 de diciembre del año anterior con efectos 1º de enero del año siguiente. Si el porcentaje en que se incremente el S.M.I. fuera superior, se aplicará dicho porcentaje. Si el porcentaje de I.P.C. real fuera inferior al 1,5%, se aplicará éste.

Artículo 24º. Complemento salarial.

En caso de Incapacidad Temporal (IT) por enfermedad común, profesional o accidente, la empresa complementará a todo el personal que se encuentre en dicha situación el 100% de los conceptos salariales de salario Base, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, incentivos y plus de asistencia. Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el trabajador en dicha situación hasta el alta médica.

Artículo 25º. Seguro de accidente.

La Comunidad de Regantes formalizará con una compañía de seguros una póliza que cubra las coberturas de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional e invalidez permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez derivada contingencias profesionales de los trabajadores, por un capital de 40.000 euros.



El plazo para la concertación de la póliza, no podrá sobrepasar de treinta días, desde la publicación del presente Convenio en el Diario Oficial de Extremadura.

Artículo 26º. Ropa y útiles de trabajo.

La empresa, a cada trabajador, entregará por campaña la ropa necesaria en función de su trabajo, estará compuesta por dos camisas o camisetas, dos pantalones, una chaqueta, guantes, botas de seguridad y botas de agua.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores teléfonos móviles para comunicarse en las cuestiones relacionadas con su trabajo, estando terminantemente prohibido utilizar los mismos para comunicaciones en el ámbito privado. Los terminales deberán entregarlos a la empresa al finalizar la campaña de riego en perfecto estado de uso.

Artículo 27º. Seguridad, higiene y salud laboral.

La empresa se compromete a cumplir las normas de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

27.1. Seguridad y Salud Laboral.

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen al desarrollo de la Seguridad y Salud en el trabajo, al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los objetivos que se persiguen son:

- Integrar la seguridad y Salud laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la empresa: dirección, mandos, trabajadores y representantes sindicales.
 - Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.
 - Mejorar las condiciones de trabajo de las secciones y de los puestos específicos, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - Concienciar y sensibilizar a todas las partes.
2. Se realizará un plan anual de prevención del que será informado el Comité de Seguridad y salud Laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho periodo.
3. La evaluación de riesgos y la planificación de la prevención, dependiendo de las funciones de la actividad desempeñada, ha de prever los riesgos relacionados con los accidentes laborales de tráfico dentro de la jornada laboral.



27.2. Formación de los trabajadores en PRL.

La empresa debe garantizar a sus trabajadores una formación teórica y práctica suficiente, específica (en relación a su puesto de trabajo) y adecuada en materia preventiva.

El contenido de las acciones formativas será consensuado con los delegados de prevención.

Dicha formación deberá impartirse en horario laboral, siempre que sea posible, o en su defecto, compensado el tiempo invertido en la misma.

27.3. Vigilancia de la Salud.

Los trabajadores tendrán derecho a exámenes de salud periódicos en relación con los riesgos específicos de su trabajo. La periodicidad será como mínimo anual, pudiendo ser menor si el caso lo requiere. Serán voluntarios, y se garantiza la confidencialidad de los datos. Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito. Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y del tiempo que se invierta en el reconocimiento, que se considerará como de trabajo efectivo.

La elección del Servicio de Prevención y de la Mutua, se decidirá de forma unilateral por parte de la empresa.

27.4. Protección de trabajadores especialmente sensibles.

Aquellas personas empleadas que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, así como aquellos trabajadores que pasen a situación de incapacidad permanente, total o parcial para la profesión habitual, deberán ser protegidos de forma específica, debiendo la empresa adaptar los puestos de trabajo a sus necesidades particulares y en el caso de que esto no sea posible, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa, siempre que sus aptitudes psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la empresa.

27.5. Riesgos Psicosociales.

La Ley 31/95 en su artículo 4.7 d), reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...

La empresa afectada por el presente convenio colectivo, se compromete a realizar dentro de la Evaluación de Riesgos, la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de los trabajadores derivados de la organización del trabajo.



La elección del método utilizado para la realización de dicha evaluación deberá ser consensuada con la representación legal de los trabajadores.

27.6. Drogodependencias.

En materia de drogodependencias en el ámbito laboral (alcohol, tabaquismo y otros) las partes acuerdan consensuar con la representación legal de la plantilla en materia de Salud Laboral, cualquier norma, conflicto o situación derivada de este tipo de adicciones. Para ello, se comprometen a negociar protocolos de actuación e intervención en supuestos de conflictos laborales por cuestiones de drogodependencias.

27.7. Medio Ambiente.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores adscritos al presente convenio.

Los delegados de prevención podrán participar en todas aquellas cuestiones relacionadas con el medio ambiente respecto a la actividad laboral.

27.8. Delegados de Prevención.

1. Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, cuyas competencias se regulan en el artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales.
2. Los delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Durante la vigencia de este Convenio la empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y, como mínimo, una formación de nivel básico de PRL, con carácter presencial y de una duración no inferior a 30 horas. Dicha formación deberá impartirse en horario laboral, siempre que sea posible, o en su defecto, compensando el tiempo invertido en la misma.

Artículo 28º. Formación.

La empresa gestionara y facilitara los cursos necesarios para la formación de sus trabajadores, en el caso de los fijos discontinuos el tiempo realizado en los cursos se les compensara como tiempo de trabajo, si estuviesen cesados en la campaña.

Artículo 29º. Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la Empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.



Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

A. Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.
2. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.
6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.
7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

B. Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
7. La simulación de enfermedad o accidente.
8. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.



9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.
10. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.
11. La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, herramientas o materiales de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
13. Toda la persona que utilice maquinaria específica, deberá cuidarla adecuadamente, siendo el estropearse reiteradamente sin causa justificada, falta grave.

C. Serán faltas muy graves las siguientes:

1. No utilizar los equipos de seguridad puestos a su disposición por la Comunidad a partir de cuatro veces o más por campaña.
2. La falta de puntualidad y/o el incumplimiento del horario de trabajo, no justificado, cometido hasta cuatro veces o más en una campaña.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro de la zona de influencia de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, maquinarias instalaciones, edificios o enseres propiedad de la Comunidad, sus afiliados o a las infraestructuras de la zona regable
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo si ésta implicase quebranto manifiesto de la disciplina o perjuicio para la Comunidad.
6. La embriaguez y drogadicción habitual.
7. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia temeraria.
8. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento del trabajo.
9. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.



10. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a los usuarios del riego, a los compañeros de trabajo o a los directivos de la Comunidad.
11. El incumplimiento de sus obligaciones laborales.
12. Abandonar el trabajo, salvo supuestos de huelga legal.
13. La obstaculización al ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales.
14. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a huelga.
15. Faltar al trabajo dos días sin causa justificada durante la campaña de riegos.
16. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o de cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.
17. La reiteración en faltas graves habiendo mediado comunicación escrita.

Artículo 30º. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calidad de las faltas serán las siguientes:

1. Por falta leves:

- Amonestación verbal.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
- Amonestación por escrito.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días
- Despido.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará al representante de los trabajadores y al interesa-



do dándose audiencia éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Dirección para ordenar la instrucción de expediente, pudiéndose acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador expedientado mientras dura la tramitación del expediente disciplinario contradictorio.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, salvo en los supuestos de suspensión del contrato, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinarios incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 31º. Derechos sindicales.

Los delegados sindicales dispondrán de 16 horas mensuales, dentro de la jornada normal y ordinaria de trabajo, para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias.

La empresa está obligada a remitir toda información que sea necesaria a los delegados sindicales, periódicamente y según las necesidades e intereses de la plantilla, teniendo al efecto un tablón de anuncios, para las cuestiones del sindicato de cara a su información y publicidad

Artículo 32º. Comisión Paritaria.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este convenio se constituye una Comisión Paritaria formada, por tres representantes de la Comunidad de Regantes de la Margen Derecha del Río Alagón, y el representante o representantes por la parte social elegidos en el proceso de elecciones sindicales, acompañado por dos asesores del sindicato o sindicatos que los represente.



Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de las partes, entendiéndose como tales la parte empresarial y la parte social.

Funciones:

1. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
 - a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
 - c. A instancia de algunas de las partes y/o intentar conciliar, en su caso, previo acuerdo de las partes; y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuyas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del Convenio.
 - d. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
2. Como trámite, que será previo y preceptivo, a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que se de su competencia, conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de, que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o, si ello no fuera posible, emitan dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 3 sin que haya emitido resolución o dictamen.
3. La Comisión podrá recabar, por vía de aplicación, cuanta información o documentación estime pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días naturales para resolver la cuestión suscitada, o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o judicial pertinente.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de las partes, entendiéndose como tales la parte empresarial y la parte social.

Disposición adicional primera.

Las partes objeto de este Convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al "Acuerdo Interprofesional sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42, de 16 de abril de 1.998), de ámbito de la Comunidad Autónoma.



De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.

Disposición adicional segunda.

Para el caso de realización de obras en la red de riego, ejecutadas directamente por la Comunidad de Regantes, tendrán prioridad para ser contratados el personal comprendido en el Anexo I. Cuando se trate de obras a realizar por convenio, bien con la Junta de Extremadura o con cualquier otra entidad, y cuya ejecución corresponda a empresa ajena a la Comunidad de Regantes, se promoverá la contratación del personal de este convenio.

Disposición adicional tercera.

Se procede a la aprobación del Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Para aquella empresa que no disponga de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el siguiente: Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso erradicar cualquier conducta contraria a la diversidad e inclusión en el entorno laboral, todo ello en aplicación de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 4/2023, de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas. El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato, que se encuentra amparado en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española y en los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras. Para aquellas empresas que no tuvieran el referido protocolo, se aplicará lo establecido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con las siguientes especialidades:

- a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como



acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) **Principios rectores y garantías del procedimiento:**

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.– **Confidencialidad:** las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.– **Protección suficiente de la víctima** ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodean a la persona agredida
- **Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo** para todas las personas afectadas.– **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.– **Prohibición de represalias:** queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) **Procedimiento de actuación:**

- Se creará en el seno de las empresas afectadas por este convenio colectivo una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra el colectivo LGTBI identidad o expresión de género o características sexuales formada por el número de personas que determine cada empresa según sus características



y necesidades. Estas personas deberán tener una formación específica. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión. La denuncia podrá presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada al efecto, si de inicio se constata la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento. La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada. En el plazo máximo de 30 días hábiles desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador. cve: BOE-A-2025-7169 Verificable en <https://www.boe.es> ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. Boletín Oficial del Estado núm. 86, miércoles 9 de abril de 2025 Sec. III. Pág. 49599 El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede. e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima, en su caso, se podrá trasladar a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal que se adopten las medidas que sean necesarias. Si la Comisión Instructora dirime la existencia de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, la posible sanción que, en su caso, imponga la empresa se vinculará directamente al expediente de la persona sancionada. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Disposición adicional cuarta*

Planes de igualdad.

1. Las empresas que tengan 50* o más personas trabajadoras, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas

que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral y con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia que será determinada por las partes negociadoras, no pudiendo ser superior a cuatro años y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

— Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudieran darse en la empresa. El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

1. Clasificación Profesional.
 2. Proceso de selección y Contratación.
 3. Segregación ocupacional.
 4. Promoción profesional.
 5. Formación.
 6. Retribución.
 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
 8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 9. Sensibilización y comunicación.
 10. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
2. Se creará la comisión de igualdad en los tres meses siguientes a la publicación del convenio cuya misión será revisar periódicamente el cumplimiento de la no discriminación por razón de sexo, la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones. También llevará a cabo el proceso de



denuncia del acoso sexual y por razón de sexo. En el desarrollo de los planes de igualdad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional quinta.

Actuaciones de prevención frente a catástrofes

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando establece que "a través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos", se establecen las siguientes pautas de obligado cumplimiento para todas las empresas a las que resulte de aplicación el presente Convenio colectivo:

1. Las evaluaciones de riesgos de las empresas deberán identificar como posibles riesgos las catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

Como orientación, se listan algunas catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, debiendo identificar cada empresa aquellos incluidos o no a continuación que, por su situación geográfica, por la vulnerabilidad del lugar de trabajo o el histórico de sucesos acontecidos, se consideren más probables.

- Fenómenos físicos, ruido, radiación natural (luz, arco luminoso, presurización, despresurización, presión...), temperatura extrema (calor, frío).
- Elementos naturales y atmosféricos (comprende superficies de agua, barro, lluvia, granizo, ráfaga de viento, rayo...).
- Catástrofes naturales o provocadas (tornado, inundación, vulcanismo, terremoto, maremoto, fuego, incendio...).

2. A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):

https://www.aemet.es/es/eltiempo/_redicción/avisos.

En materia de temperaturas extremas el Ministerio de Sanidad informa diariamente sobre los niveles de riesgo, permitiendo suscribirse a su sistema público de alertas.

3. En las evaluaciones se deberá identificar los puestos de trabajo y su nivel de exposición a los riesgos detectados.

Se incluirá la identificación de los riesgos in itinere ligados a las catástrofes y fenómenos meteorológicos analizados.



4. Igualmente, se analizará la existencia de personas especialmente vulnerables a los riesgos detectados.
5. Se deberán planificar las medidas necesarias para actuar frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo medidas preventivas y medidas de emergencia.

Las medidas preventivas podrán incluir formación e información a la plantilla, EPIs, medidas de organización del tiempo de trabajo e incluso de modificación o reducción de la jornada.

Las medidas de emergencia, aun cuando se integren en la evaluación, se documentarán de forma independiente al resto de medidas para facilitar su conocimiento y acceso por toda la plantilla. En relación con estas medidas:

- Deben considerar la información e indicaciones dadas por las autoridades competentes en materia de protección civil e integrar dichas indicaciones en sus propias medidas de emergencia.
- Durante el diseño de las medidas de emergencia, los procedimientos o protocolos de actuación de cada empresa deben considerar la interacción con los servicios operativos externos (bomberos, policía u otros).
- Deben realizarse comprobaciones periódicas o simulacros para garantizar la efectividad de las medidas planificadas.

El protocolo realizado en cada empresa deberá contener:

- En qué condiciones se activará el procedimiento.
- Responsables y forma de comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- Obligación de comunicar y escuchar a la representación legal de las personas trabajadoras en relación con las decisiones que se adopten ante situaciones de emergencia, siempre que sea posible.

**ANEXO I**

RETRIBUCIONES SALARIALES MENSUALES AÑO 2026 (Incremento 3,1%)

(Meses de 31 días)

RETRIBUCIONES SALARIALES MENSUALES AÑO 2026 (Incremento 3,10%)

CATEGORÍAS	GUARDA MAYOR	OFICIAL ADMINISTR.	OFICIAL 1ª MAQUINISTA	GUARDA	CAPATAZ CORDINADOR
Salario base	1.652,37 € mensuales	1.145,33 € mensuales	28,61 €, diarios.	26,69 €, diarios.	28,61 €, diarios.
15% Beneficios	Sobre salario y Antigüedad	Sobre salario y Antigüedad.	Sobre salario y Antigüedad.	Sobre salario y Antigüedad.	Sobre salario y Antigüedad.
Incentivos		-	306,26 € mensuales	246,74 € mensuales	306,26€ mensuales
Complemento puesto		-	218,54 € mensuales	-	
Plus de festivos	33,87€ diarios, s/ artículo 11	-	33,87€ diarios, s/ artículo 11	33,87€ diarios, s/ artículo 11	33,87€ diarios, s/ artículo 11
Plus de Asistencia	67,53 € mensuales	67,53 € mensuales	67,53 € mensuales	67,53 € mensuales	67,53 € mensuales
Complemento de zona doble	20,26€ diarios, por día de suplencia	-	20,26€ diarios, por día de suplencia	20,26€ diarios, por día de suplencia	20,26€ diarios, por día de suplencia
Plus antigüedad		-	-	29,95 € mensuales/trienio	-

RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES MENSUALES

CATEGORÍAS	GUARDA ACEQUERO	CAPATAZ CORDINADOR. Y GUARDA MAYOR
Plus desgaste de vehículo	180,00 €, mensuales.	480,00 €, mensuales

Los gastos de combustible calculados conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de este convenio se pagarán bajo el concepto de Gastos de viaje.

Las pagas extras de Navidad, Verano, Octubre y Marzo se devengarán a razón de salario base más antigüedad, siendo como mínimo el importe fijado para 2026 para el Salario Mínimo Interprofesional (1.221,00€)*

**ANEXO II****GASTOS DE LOCOMOCIÓN POR ZONAS**

ZONA ASIGNADA	Gastos de locomoción 2026	DESGASTE 2026	TOTAL 2026
Canal Principal (Cabecera a X-1)	298,14 €	180,00 €	478,14 €
Canal Principal (X-1 a XIV-13) + X-15, X-17, X-19 y XII-35	287,82 €	180,00 €	467,82 €
Canal Principal (XIV-15 a XIV-63) y Acequias de la XIV-35 a la XIV-65	254,11 €	180,00 €	434,11 €
Acequia IV-3	162,29 €	180,00 €	342,29 €
Sector II	187,58 €	180,00 €	367,58 €
Sector VIII (impares)	162,29 €	180,00 €	342,29 €
Secundario Primero, IV-5, IV-7 y IV-9	239,12 €	180,00 €	419,12 €
Secundario Segundo + pares del VIII + VI-2 a VI-14	269,21 €	180,00 €	449,21 €
Acequias VI-16 a VI-20	181,94 €	180,00 €	361,94 €
Acequias VI-22 a VI-32-2	152,98 €	180,00 €	332,98 €
Acequias VI-28, VI-30, VI-32 y VI-32-1-2	152,98 €	180,00 €	332,98 €
Acequias X-1 a X-23 (Excl. X-15, X-17 y X-19)	162,29 €	180,00 €	342,29 €
Acequias X-25 a XII-23	152,98 €	180,00 €	332,98 €
Acequias X-5 a X-7	152,98 €	180,00 €	332,98 €
Acequias XII-25 a XIV-5	152,28 €	180,00 €	332,98 €
Acequias XIV-13 a XIV-33	152,98 €	180,00 €	332,98 €
Acequias XIV-7 a XIV-11	177,50 €	180,00 €	357,50 €
Sectores XVI-A y XVI-C	198,77 €	180,00 €	378,77 €
Sector XVI-B	166,35 €	180,00 €	346,35 €

• • •