



Convenio Colectivo Aguas Para Riegos de Granada

ÁREA	Granada	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	18000435011981	ACTUALIZACIÓN	2026/04/23
VIGENCIA	2024/01/01 — 2029/12/31	DURACIÓN	SEIS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP 76 CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-aguas-para-riegos-de-granada/		

Resumen

Convenio Colectivo Aguas Para Riegos. Última actualización a: 23-04-2026 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2029. Duración SEIS AÑOS. Última publicación en BOP 76 del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 76 – jueves 23 de abril de 2026)

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AGUA PARA RIEGOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024-2029.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR AGUAS PARA RIEGOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA , con código de Convenio 18000435011981, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 13 de abril de 2026 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO.

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo: Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Granada a 15 de abril de 2026.



Firmado por: DELEGADO TERRITORIAL.
ANTONIO JESUS GRANADOS GARCÍA.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AGUA PARA RIEGOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA 2024-2029.

CAPÍTULO I. NORMAS GENERALES.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria y afecta a la totalidad de las empresas y trabajadores de Granada y su provincia, que se dediquen a la actividad de aguas para riegos, incluyendo a las Comunidades de Regantes y Sindicatos Centrales.

Artículo 2. Ámbito personal.

Comprende este Convenio a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito territorial, así como el personal que en lo sucesivo se integre en la plantilla de las mismas.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde 01 de enero 2024 a 31 de diciembre de 2029, debiéndose denunciar al menos con dos meses de antelación.

En la fecha de terminación del Convenio el 31/12/2029 se prorrogará automáticamente durante dos años en los que se aplicará una subida salarial del IPC + 1,5%, finalizando su ultractividad el 31/12/2031 si no media denuncia previa.

Los conceptos económicos recogidos en el Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2026.

CAPÍTULO II. CONDICIONES ECONÓMICAS.



Artículo 4. Ayuda económica.

A partir de 1 de enero de 2026, en concepto de gastos de gasolina, reparación y amortización (cuando los vehículos no sean de la Comunidad) queda como sigue:

Gastos de gasolina para moto propia: 169,76 euros mensuales.

Amortización y reparación para moto propia: 87,31 euros mensuales.

Gastos de gasolina para vehículo tipo turismo o todoterreno propio: 301,50 euros mensuales.

Amortización y reparación para turismo vehículo tipo turismo o todoterreno propio: 150,75 euros mensuales.

En caso de que algún trabajador/a justificara tener un gasto superior al establecido, la empresa pactará libremente con el trabajador/a la cantidad a percibir.

Artículo 5. Quebranto de moneda.

A partir de 1 de enero de 2026, la cantidad que por dicho concepto perciben los cajeros, cobradores y personal que realice de forma normal o eventualmente las funciones de cobro de cuotas, queda en 24,57 euros mensuales.

Artículo 6. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán las siguientes vacaciones anuales, las cuales no podrán ser compensadas económicamente siendo obligatorio el disfrute de las mismas.

Los trabajadores dispondrán de 30 días laborables (considerando laborables todos los días menos domingos y festivos) para el disfrute de sus vacaciones. El periodo de disfrute de las vacaciones será acordado de mutuo acuerdo de las partes, pudiendo excluir la Comunidad aquellos meses de mayor actividad en el año.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas a lo largo de dos o más periodos por acuerdo de las partes.

Para el mejor disfrute de las vacaciones y posibilidades económicas los trabajadores antes de su comienzo tendrán derecho a percibir anticipadamente la mensualidad o período de vacaciones, según la legislación vigente.

Cuando un trabajador ingrese o cese durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondiente al tiempo trabajado, computándose la fracción de mes como unidad completa.

La liquidación de las vacaciones, en definitiva, se efectuará antes del comienzo de las mismas, siendo su disfrute obligatorio e ininterrumpido, salvo excepciones y acuerdos individuales por ambas partes.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias pudiendo disfrutarlas junto al permiso de maternidad/paternidad.



Artículo 7. Retribuciones.

Las retribuciones serán para cada categoría/grupo las que figuran como tal en las tablas anexas al presente convenio para el año 2026.

Artículo 8. Paga negociación y Revisión salarial.

A) PAGA NEGOCIACIÓN: Para facilitar la adaptación presupuestaria, a lo largo del año 2026, las empresas abonarán a los trabajadores, que tenga con antigüedad anterior al día uno de enero de dos mil veintiséis, una paga extraordinaria especial y exclusiva para el año 2026, en compensación con la demora en la aprobación del convenio colectivo, por importe de 1.760 euros/año.

Aquellos trabajadores que, durante el año 2024 o 2025, no hayan prestado servicios laborales efectivos en la empresa durante todo el año, o lo hayan hecho a jornada parcial, percibirán la paga en proporción al tiempo trabajado y su jornada laboral durante dicho periodo.

Esta paga conlleva la no liquidación de cuantía alguna adicional por el concepto de atrasos 2024-2025.

Aquellas empresas que, respecto del periodo 2024-2025, hayan aplicado voluntariamente incrementos salariales con carácter previo a la publicación de este convenio (a cuenta de atrasos, o como plus a cuenta de convenio, o como subida salario base y demás conceptos afectados por el mismo), podrán descontar de esta paga las cuantías previamente abonadas.

B) REVISIÓN SALARIAL:

En el año 2027 se incrementará el IPC real del año 2026 + 1,5%.

En el año 2028 se incrementará el IPC real del año 2027+1,5%.

En el año 2029 se incrementará el IPC real del año 2028 +1,5%.

Artículo 9. Ropa de trabajo.

La ropa de trabajo se abonará de una sola vez al año, a todas las personas trabajadoras, cuyo trabajo se desempeñe por debajo de los 500 metros sobre el nivel del mar. Previa presentación de la factura detallada con las prendas de trabajo adquiridas por el trabajador, y por un solo concepto anual de 215,70 euros.

La ropa de trabajo se abonará dos veces al año a todas las personas trabajadoras, cuyo trabajo se desempeñe a más de 500 metros sobre el nivel del mar. Se abonará 215,70 euros dos veces al año, cada seis meses, previa presentación de la factura detallada con las prendas de trabajo adquiridas por el trabajador/a.

De acuerdo con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores que establece el poder de dirección del empresario, la empresa podrá obligar al trabajador a que lleve un distintivo identificativo de la misma dentro de las horas de trabajo.



Artículo 10. Pagas extraordinarias.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario base, más antigüedad.

Las referidas gratificaciones serán hechas efectivas, respectivamente, el 1 de marzo, el 1 de julio, el 1 de octubre y el 1 de diciembre.

El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 11. Plus beneficios.

Referente al artículo 35 de la Ordenanza del sector que quedó derogada el 31 de diciembre de 1995 se acuerda que el personal que estuviera al servicio de la empresa en la fecha de vigencia de la ordenanza mantenga el 15% del plus de beneficios como derecho adquirido.

Todo el personal que haya sido contratado desde el 1 de enero de 1996 hasta la fecha de publicación del convenio publicado en el BOP 20/10/13 tendrá derecho al 7,5% de plus de beneficios. Los trabajadores que se hayan contratado a partir de 21/10/13 tendrán también derecho a percibir el 7,5% de plus de beneficios a partir de 1 de enero 2022.

Artículo 12. Ascensos.

En aquellas empresas en las que tan solo exista un Acequero, cuando éste cumpla 10 años de antigüedad en la empresa, pasará automáticamente a la categoría de Acequero mayor con todas las ventajas económicas que le pertenece a éste último.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas.

Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el artículo 35-2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, su compensación económica no podrá ser inferior a la de la hora ordinaria.

3. Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la



continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador las siguientes:

- a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.
- b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.
- c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Artículo 14. Antigüedad.

Para las nuevas contrataciones, realizadas a partir del uno de enero de 1996 se acuerda, en el tema de la antigüedad un máximo del 25% del siguiente modo: los diez primeros años al 2% y los cinco siguientes al 1% del salario base de la tabla salarial, momento en que queda congelada la antigüedad. El personal en activo con anterioridad a 1/01/06 mantendrá los derechos de antigüedad reflejados en la Ordenanza extinguida.

CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO.

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada máxima anual será de 1.800 horas repartidas entre los 365 días del año.

La jornada de mañana o tarde, continúa o partida del personal administrativo será negociada en el seno de cada comunidad de regantes, dependiendo de su organización interna.

En el ámbito de cada empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad, pudiendo elegir la reducción de la jornada bien a la entrada o salida según le convenga.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de doce años o a un disminuido



físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 16 Premio de jubilación.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que se jubilen percibirán una indemnización con cargo a la empresa correspondiente a 9 mensualidades, que consistirán en salario base más antigüedad y plus de beneficios, cada una de ellas.

Para obtener los derechos expresados anteriormente se requieren al menos 12 años de servicio en la empresa. Si se llevase menos tiempo del expresado se le abonará la parte proporcional por el tiempo trabajado.

Perderán el derecho a la percepción del premio todos los trabajadores que, teniendo cumplida la edad de jubilación que en cada momento estipule la legislación vigente y el tiempo mínimo de cotización para la percepción de una pensión de jubilación, no hayan solicitado la jubilación, salvo que la demora se produzca porque la empresa le solicite por escrito al trabajador que demore su jubilación a fin de facilitar el relevo en su puesto de trabajo, o por necesidades de la empresa.

Artículo 17. Fallecimiento o invalidez.

En caso de baja en la Empresa por invalidez o fallecimiento del trabajador por causas naturales, el trabajador percibirá el importe de 8 mensualidades de su último salario cuyo cálculo se hará sobre: Salario base más antigüedad y plus de beneficios; más el mes en curso completo, que se cubrirá a través de un seguro de vida y accidentes.

En caso de fallecimiento la ayuda la percibirá el cónyuge, o en su defecto descendientes o ascendientes.

La empresa se compromete a suscribir con una compañía de seguros un seguro de accidentes que cubra la contingencia por invalidez, total para la profesión habitual o absoluta para toda clase de trabajo, y fallecimiento por accidente del trabajador (sea laboral o no laboral) por la cuantía de 18.030,36 euros.

Artículo 18. Ayuda de estudios.

Por cada hijo/a matriculado/a entre 3 y 25 años inclusive se dará a partir de 1 de enero de 2022:

Estudiantes de Primaria: 161,12 euros.



Estudiantes de Secundaria: 184,14 euros.

Estudiantes de Bachiller y F.P.: 184,14 euros.

Estudiantes Universitarios: 345,27 euros.

Artículo 19. Complemento de enfermedad o accidente.

Las Comunidades abonarán a su personal en situación de baja por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la diferencia entre el abono que realicen las entidades gestoras de la Seguridad Social de forma que el trabajador reciba el 100% de sus emolumentos, excluidos el transporte.

En el caso de baja por contingencias comunes o accidente no laboral el trabajador tendrá derecho al 100% de sus emolumentos, en iguales términos que en el párrafo anterior, durante la primera baja que se produzca en el año natural. En el caso de las segundas y sucesivas el complemento hasta el 100% de sus emolumentos será abonado a partir del cuarto día de baja.

Artículo 20. Licencias/permisos.

Todos los trabajadores comprendidos en este convenio y sin distinción, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días naturales de permisos y licencias, retribuidos como si fueran efectivamente trabajados:

A) Matrimonio o registro de pareja de hecho.

Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

B) Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiares.

Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

C) Fallecimiento de familiares.

Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

D) Traslado de domicilio habitual.

Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Cumplimiento de deber inexcusable.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

F) Funciones sindicales o de representación.



Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G) Exámenes prenatales y preparación al parto.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

H) Permiso por fuerza mayor familiar.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Este permiso tendrá derecho a retribución equivalente a hasta cuatro días al año, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

I) Permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido.

Permiso de hasta ocho semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que cumpla ocho años.

Este permiso tendrá carácter no retribuido, salvo mejora legal o convencional, y podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial conforme a la normativa vigente.

J) Asuntos propios.

Tres días de asuntos propios anuales, que deberán solicitarse con quince días de antelación y que la empresa deberá conceder con carácter previo a su disfrute. No podrán simultanearse más de un trabajador el mismo día.

Artículo 21. Excedencias.

A) Excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos o menores darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

El período en que la persona trabajadora permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional convocados por la empresa.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva



quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Cuando la persona trabajadora forme parte de familia numerosa, la reserva del puesto de trabajo se extenderá:

- Hasta quince meses para familia numerosa de categoría general.
- Hasta dieciocho meses para familia numerosa de categoría especial.

B) Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por convenio colectivo, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

El período en que la persona trabajadora permanezca en esta situación será computable a efectos de antigüedad y durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

C) Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Este derecho solo podrá volver a ejercitarse si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora en excedencia voluntaria solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa.

D) Excedencias especiales por violencia de género o violencia sexual.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual tendrán derecho a solicitar una excedencia para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

El período inicial no podrá exceder de seis meses, salvo que las actuaciones judiciales determinen la necesidad de continuar, pudiendo prorrogarse por períodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho meses.

Durante este período se mantendrá la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad.

Artículo 22. Empleo temporal.

Los trabajadores/as serán contratados directamente por las Comunidades de Regantes. En caso, de que por cualquier circunstancia una Comunidad empleara una empresa de Trabajo Temporal deberá de respetar todas las condiciones derivadas de este Convenio.



CAPÍTULO V. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 23. Acción sindical en la empresa.

En aquellas ocasiones en que se reúnan los Sindicatos o Presidentes de Sindicatos de Riegos o de la Comunidad para decidir asuntos relacionados con el personal de la misma, en caso de sanciones, traslados, designación de dotaciones económicas extrasalariales, Seguros Sociales, horas extraordinarias, vacaciones anuales y en cuanto afecta a estos trabajadores, antes de dicha resolución final, será preceptivo conceder audiencia al Delegado de personal representante de estos trabajadores a fin de escuchar la petición, sugerencias, quejas y otros argumentos de la parte social.

Artículo 24. Cuota sindical.

Previa solicitud por escrito de los afiliados a cualquier Central Sindical, las Comunidades de Regantes descontarán la cuota sindical de las hojas de salarios, la que se entregará mensualmente al delegado de personal para su ingreso inmediato en la correspondiente cuenta bancaria de cada Sindicato.

Artículo 25. Canon de negociación.

Por una sola vez, y por el servicio prestado por la U.G.T.

En la negociación colectiva, los trabajadores podrán abonar la cantidad de 35,00 euros por cada año de Convenio.

Aquellos que opten por abonar la cantidad antes expuesta, libremente podrán hacerlo, debiendo por tanto dirigir un escrito a la empresa, donde se contemple tal circunstancia.

CAPÍTULO VI. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 26. Comisión paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta a partes iguales dos miembros en representación de los trabajadores y otros dos en representación de la parte empresarial (1 ACOREGRA y 1 C.R. BAJO GUADALFEO), que entienda, interprete y vigile la aplicación del convenio.

Las decisiones serán tomadas por unanimidad. Si no se alcanza acuerdo, las partes recurrirán a los órganos de

mediación y solución de conflictos establecidos al efecto (SERCLA), antes de iniciar un conflicto colectivo o laboral.

CAPÍTULO VII.

Artículo 27. Suplemento pantalla.

A partir de enero de 2026, las personas trabajadoras que desarrollen su actividad con pantallas u ordenadores se les abonará una compensación económica de 20,77 euros por paga revisable esta cuantía según la subida que tenga el Convenio.

Artículo 28. Plus de secretaría y acequero mayor.

El trabajador que compatibilice su trabajo con la función de secretario en las reuniones de las Juntas de Gobierno y Generales, así como gestiones fuera de su horario habitual, ante la Administración Pública, percibirá un complemento de puesto de trabajo que se denomina plus de Secretaría por importe de 66,61 euros al mes. Dicho plus se dejará de cobrar cuando las funciones de secretario no sean realizadas por el trabajador.

Artículo 29.Plus de disponibilidad.

Con objeto de compensar la disponibilidad para atender problemas que puedan surgir en alguna Comunidad de Regantes, se pacta el pago de un plus de disponibilidad de 150 euros al mes, que se pagarán en doce mensualidades, a aquellos trabajadores que estén disponibles en el caso de que por razones de avería o similares haya que resolver, fuera de su jornada laboral, cualquier incidencia en el riego o en las instalaciones de la Comunidad fuera de su jornada de trabajo, o en día inhábil o festivo.

Dicho plus, solo se abonará a los trabajadores que estén localizados con su teléfono móvil cuando surjan las incidencias descritas en el párrafo anterior y que pacten con la empresa el percibo de este plus de disponibilidad de forma escrita.

Conforme al art. 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, el plus de disponibilidad al tratarse de un complemento de puesto de trabajo no tendrá carácter consolidable.

Pudiendo por tanto dejar de abonarse en el momento en que por cualquier causa se deje de estar disponible fuera de la jornada y por tanto dejen de darse las condiciones por las que se abona, bien por sea por voluntad de la Comunidad o por la negativa del trabajador a estar disponible fuera de su jornada o de los días que le corresponda trabajar.



CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 30. Clasificación de las faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 31. Son faltas “leves” las siguientes.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

5. Las discusiones sobre los asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta “grave” o “muy grave”.

6. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores.

7. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.

8. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

Artículo 32. Son faltas “graves” las siguientes.

Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. No comunicar, con puntualidad debida, las actividades del trabajador que puedan afectar a la cotización a la Seguridad Social. La falta maliciosa en los datos se considerará como falta “muy grave”.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando deservicio.



4. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.
7. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones o equipos, podrá ser considerada “muy grave”.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
9. La embriaguez o toxicomanía, evidenciada fuera de actos de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
10. La falta de asistencia al trabajo de hasta dos días al mes.
11. Si como consecuencia de cualquier falta de puntualidad, o de la causa prevista en el párrafo octavo del artículo 48, se causase perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como “grave”.
12. Abandono del puesto de trabajo, incumpliendo el régimen de turnos establecidos en cada Centro de trabajo o no acudir, o acudir tarde, cuando esté de guardia o sea llamado estando de retén. Si ocasionase perjuicios a la empresa o quebranto de la disciplina, podrá ser considerada muy grave.
13. Si existe reiteración en la comisión de la causa prevista en el párrafo noveno del artículo 48.
14. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno, se considerará como “muy grave”.
15. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a su empresa, a sus compañeros de trabajo o a terceros.
16. La falta de puntualidad, sin la debida justificación, cuando tuviese que relevar a un compañero.
17. Si la causa prevista en el párrafo sexto del artículo 48 produjera escándalo notorio.
18. La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

Artículo 33. Son faltas “muy graves” las siguientes.

Se considerarán como faltas “muy graves”, las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte durante un año.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.



3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a terceros, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.
4. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otro hecho que pueda implicar para ésta desconfianza respecto de su autor, y en todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por la Autoridad Judicial.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
9. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
10. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
11. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la Empresa.
12. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad o en situación que cause grave perjuicio a la empresa o a sus clientes.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador.
15. Originar riñas y pendencias con los compañeros de trabajo o clientes.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Prestar sus servicios habitualmente sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
18. Acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral.
19. Las derivadas de lo previsto en la causa sexta del artículo 48, y en la segunda, cuarta, séptima, décimo segunda y decimocuarta del artículo 49.
20. Si como consecuencia de la causa prevista en el párrafo décimo del artículo 49 se causase perjuicio a la Empresa o fuese causa de accidente, la citada falta podrá ser considerada como "muy grave".
21. La reincidencia en falta "grave", aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.



Artículo 34. Graduación de las sanciones.

1. Las sanciones que las empresas podrán imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A. Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

B. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

2. Excepto en caso de la amonestación verbal, la falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora y para el caso de las faltas muy graves será obligatoria la tramitación de expediente o procedimiento sumario (audiencia previa) en el que sea oído la persona trabajadora afectada de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

a) La Dirección de la empresa notificará a la persona trabajadora afectada por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.

b) En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone la persona trabajadora a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos y que no podrá ser inferior a un día laborable. Como medida cautelar o provisional de naturaleza no sancionadora, durante la tramitación del expediente disciplinario, la persona trabajadora se encontrará suspendida de empleo y sueldo.

c) Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito a la persona trabajadora la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta y el apartado concreto de este convenio en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito a la persona trabajadora el archivo del expediente. Si la suspensión de empleo y sueldo no derivase en una sanción, acordándose el archivo del expediente, las Empresas quedarán obligadas a restituir a la persona trabajadora la retribución que hubiera debido percibir durante el periodo de suspensión cautelar, sin necesidad de recuperar el tiempo de trabajo correspondiente a la suspensión.

3. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras, así como cuando existan a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera la persona trabajadora cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

4. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 35. Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días, y para las faltas muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo



conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Acumulación de faltas.

A los efectos de reincidencia, no se tendrán en cuenta y se eliminarán del expediente aquellas faltas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos, contados desde la última falta:

- A. Faltas leves: 3 meses.
- B. Faltas graves: 6 meses.
- C. Faltas muy graves: laño.

Artículo 37. Cláusula de descuelgue.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración.

Ante la falta de acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

CAPÍTULO IX. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.

Artículo 38. Principio de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio garantizarán la igualdad de trato y oportunidades de las personas trabajadoras LGTBI y la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. A tal efecto, se promoverá un entorno laboral respetuoso con la diversidad y libre de cualquier conducta LGTBIfóbica.

Artículo 39. Acceso al empleo.

Los procesos de selección y contratación se basarán en criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia e idoneidad para el puesto de trabajo, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género. Se fomentará la formación específica de las personas responsables de selección para evitar sesgos o estereotipos.

Artículo 40. Clasificación profesional y promoción.

La clasificación profesional, promoción y ascensos se registrarán por criterios objetivos de mérito, capacidad y cualificación, garantizando que no se produzca discriminación directa o indirecta hacia personas LGTBI.

Artículo 41. Formación y sensibilización.

Las empresas promoverán acciones formativas dirigidas a toda la plantilla sobre diversidad sexual y de género, igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral, así como sobre el contenido de las medidas previstas en este convenio.

Artículo 42. Entornos laborales inclusivos y seguros.

Las empresas promoverán entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, adoptando medidas preventivas frente a conductas discriminatorias o LGTBIfóbicas y garantizando la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier forma de acoso.



Artículo 43. Permisos y beneficios sociales.

Las empresas garantizarán que los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el presente convenio se apliquen en condiciones de igualdad a todas las personas trabajadoras, incluyendo a las parejas del mismo sexo, matrimonios igualitarios y familias diversas.

Artículo 44. Régimen disciplinario.

Se considerarán faltas muy graves las conductas de acoso, violencia o discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, aplicándose las sanciones previstas en el régimen disciplinario del presente convenio.

CAPÍTULO X.

CLAUSULAS ADICIONALES.

ADICIONAL 1ª.

En el supuesto de que existieran algunos trabajadores que tuvieran reconocidas voluntariamente por las empresas, mejoras como jornada reducida de trabajo, y en general condiciones económicas o sociales que fueran superiores a las que para trabajadores del mismo nivel o categoría se establecen en el presente convenio, serán respetadas por las empresas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal, y solamente para los trabajadores o empleados a quienes personalmente les afecte.

ADICIONAL 2ª.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que determine en la legislación laboral.

CLÁUSULA FINAL.

En todos los extremos no contemplados en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Trabajo correspondientes y disposiciones legales que la completen para la Industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración, y distribución de aguas de 23-2-72, ya derogada.



ADICIONAL FINAL.

El presente convenio ha sido negociado y firmado por la Asociación de Comunidades de Regantes de Granada (ACOREGRA), por la Comunidad General de Regantes del Bajo Guadalfeo en representación de la patronal del sector y por la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de la Unión General de Trabajadores (FICA-UGT) y los representantes de los trabajadores en representación de la parte social.

ANEXO.



<u>CATEGORIAS</u>	<u>SALARIO/ MES 2026</u>
JEFE DE GRUPO	1.578,69
JEFE DE SECCION	1.400,94
OFICIAL PRIMERA	1.348,34
OFICIAL SEGUNDA	1.305,83
AUXILIAR	1.280,49
CAPATAZ	1.315,92
ACEQUIERO MAYOR	1.481,97
MONTADOR ELECTRICO	1.283,72
ACEQUIERO/GUARDA	1.336,99
PEON	1.281,77

<u>PLUS</u>	<u>2026</u>
QUBRANTO MONEDA	24,57
ROPA TRABAJO	431,40
AYUDA ESTUDIANTES PRIM	161,12
AYUDA ESTUDIANTES SEC	184,14
AYUDA ESTUDIANTES BACH y F.P.	184,14
AYUDA ESTUDIANTES UNI	345,27
PLUS PANTALLA	20,77
GASOLINA MOTO	169,76
AMORTIZACION MOTO	87,31
GASOLINA COCHE	301,50
AMORTIZACION COCHE	150,75
PLUS SECRETARIA	66,61
PLUS DISPONIBILIDAD	180,90

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS PARA RIEGO DE GRANADA				
---	--	--	--	--



CONVENIO COLECTIVO (BOP número 161 - jueves, 23 de agosto de 2018)				
Artículo 15 Jornada laboral				
La jornada máxima anual será de	1800	horas.		
ANEXO				
CATEGORÍAS/GRUPOS	TABLA 2018 EUROS/MES	TABLA 2018 ANUAL	TABLA 2019 EUROS/MES	TABLA 2019 ANUAL
JEFE DE GRUPO	1.128,89	18.062,16	1.151,46	18.423,40
JEFE DE SECCIÓN	1.084,64	17.354,20	1.106,33	17.701,28
OFICIAL PRIMERA	1.043,91	16.702,54	1.064,79	17.036,59
OFICIAL SEGUNDA	1.011,00	16.176,06	1.031,22	16.499,58
AUXILIAR	991,38	15.862,06	1.011,21	16.179,30
CAPATAZ	1.018,82	16.301,07	1.039,19	16.627,09
ACEQUIERO MAYOR	1.054,00	16.863,95	1.075,08	17.201,22
MONTADOR ELÉCTRICO	993,89	15.902,21	1.013,77	16.220,25
ACEQUIER O/GUARDA	1.035,13	16.562,03	1.055,83	16.893,27
PEÓN	992,37	15.877,89	1.012,22	16.195,45
Las tablas correspondientes al año 2018 serán aplicables a partir del 1 de enero de 2018				



CONVENIO COLECTIVO (BOP número 245 - viernes, 24 de diciembre de 2021)				
Artículo 4 Ayuda económica				
A partir de 1 de enero de 2022				
Gastos de gasolina para moto propia:	140,75	euros mensuales		
Amortización y reparación para moto propia:	72,40	euros mensuales		
Gastos de gasolina para vehículo tipo turismo o todoterreno propio:	250	euros mensuales		
Amortización y reparación para turismo vehículo tipo turismo o todoterreno propio:	125	euros mensuales		
Artículo 5 Quebranto de moneda ... A partir de 1 de enero de 2022	20,37	euros mensuales		
Artículo 9 Ropa de trabajo				
... trabajo se desempeñe por debajo de los 500 metros sobre el nivel del mar y por un solo concepto anual de	185,96	euros		
... trabajo se desempeñe a más de 500 metros sobre el nivel del mar	185,96	euros dos veces al año, cada seis meses		
Artículo 10 Pagas extraordinarias	4			
Artículo 11 Plus beneficios				
Ordenanza	15%	del plus de beneficios como derecho adquirido		
Todo el personal que haya sido contratado desde el 1 de enero de 1996 hasta ... 20/10/13	7,50%	de plus de beneficios		



Los trabajadores que se hayan contratado a partir de 21/10/13	7,50%	de plus de beneficios a partir de 1 de enero 2022		
Artículo 14 Antigüedad				
Para las nuevas contrataciones, realizadas a partir del uno de enero de 1996	25%	del siguiente modo		
los diez primeros años al	2%			
y los cinco siguientes al	1%	del salario base de la tabla salarial		
Artículo 15 Jornada laboral	1800	horas		
Artículo 18 Ayuda de estudios ... a partir de 1 de enero de 2022:				
Estudiantes de Primaria:	133,60	euros		
Estudiantes de Secundaria:	152,69	euros		
Estudiantes de Bachiller y F.P.:	152,69	euros		
Estudiantes Universitarios:	286,29	euros		
Artículo 27 Suplemento pantalla ... A partir de enero de 2022	17,22	euros por paga		
Artículo 28 Plus de secretaría y acequero mayor	55,23	euros al mes		
Artículo 29 Plus de disponibilidad ...	150	euros al mes que se pagarán en doce mensualidades		
ANEXO.				
	TABLA 2020	TABLA 2020	TABLA 2021	TABLA 2021



CATEGORÍAS/GRUPOS	EUROS/MES	ANUAL	EUROS/MES	ANUAL
JEFE DE GRUPO	1.151,46	18.423,40	1.151,46	18.423,40
JEFE DE SECCIÓN	1.106,33	17.701,28	1.106,33	17.701,28
OFICIAL PRIMERA	1.064,79	17.036,59	1.064,79	17.036,59
OFICIAL SEGUNDA	1.031,22	16.499,58	1.031,22	16.499,58
AUXILIAR	1.011,21	16.179,30	1.011,21	16.179,30
CAPATAZ	1.039,19	16.627,09	1.039,19	16.627,09
ACEQUIERO MAYOR	1.075,08	17.201,22	1.075,08	17.201,22
MONTADOR ELÉCTRICO	1.013,77	16.220,25	1.013,77	16.220,25
ACEQUIER O/GUARDA	1.055,83	16.893,27	1.055,83	16.893,27
PEÓN	1.012,22	16.195,45	1.012,22	16.195,45
	TABLA 2022	TABLA 2022	TABLA 2023	TABLA 2023
CATEGORÍAS/GRUPOS	EUROS/MES	ANUAL	EUROS/MES	ANUAL
JEFE DE GRUPO	1.309,03	20.944,48	1.309,03	20.944,48
JEFE DE SECCIÓN	1.161,64	18.586,24	1.161,64	18.586,24
OFICIAL PRIMERA	1.118,03	17.888,47	1.118,03	17.888,47
OFICIAL SEGUNDA	1.082,78	17.324,49	1.082,78	17.324,49
AUXILIAR	1.061,77	16.988,32	1.061,77	16.988,32
CAPATAZ	1.091,15	17.458,39	1.091,15	17.458,39
ACEQUIERO MAYOR	1.228,83	19.661,28	1.228,83	19.661,28
MONTADOR ELÉCTRICO	1.064,45	17.031,33	1.064,45	17.031,33
ACEQUIER O/GUARDA	1.108,62	17.737,94	1.108,62	17.737,94
PEÓN	1.062,83	17.005,29	1.062,83	17.005,29
Las tablas del año 2023 se verán incrementadas en el IPC+ 1% en caso de que el IPC del año 2022 sea positivo. En valores de IPC negativos no se aplicará la revisión				