CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

RESOLUCIÓN de 30 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Troil Vegas Altas, Sociedad Cooperativa. (2026062853)

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Troil Vegas Altas, Sociedad Cooperativa –código de convenio 06101022012026- que fue suscrito con fecha 08 de mayo de 2026, de una parte, por la representación de la empresa, y de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras (delegado de personal).

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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, por el que se 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, 30 de octubre de 2026.

La Directora General de Trabajo,

PILAR BUENO ESPADA

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE TROIL VEGAS ALTAS SOCIEDAD COOPERATIVA

PREÁMBULO

Es voluntad de la empresa Troil Vegas Altas Sociedad Cooperativa, con domicilio en Carretera EX-105, kilómetro 18,5 de 06474-Valdetorres, con CIF: F-06302087 y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras de la misma, llegar a un acuerdo en forma del presente convenio colectivo de empresa.

Este convenio se compone de:

— Siete capítulos divididos en cuarenta y seis artículos.

— Un anexo con las tablas salariales.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.

El presente convenio colectivo de empresa regulará las relaciones laborales en el centro de trabajo dedicado al secado de lodos de almazara y cogeneración que tiene actualmente la empresa en la provincia de Badajoz.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional.

El convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán en el momento de la firma de dicho convenio.

2. La duración del presente convenio será de cinco años desde la fecha de la firma del mismo. Se acuerda expresamente que el presente convenio mantendrá su vigencia hasta que no se alcance un nuevo convenio, prorrogado anualmente.

Artículo 4. Denuncia.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral. La denuncia del convenio se podrá efectuar con un mínimo

de antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales automáticas.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a la prórroga del Convenio por una anualidad natural.

3. La propuesta de promover una nueva negociación se ajustará a lo previsto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de coincidir esta con la denuncia del convenio colectivo de empresa, se deberá realizar a la misma vez, tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

4. Denunciado el convenio colectivo de empresa, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa, donde la parte receptora de la propuesta procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

Artículo 5. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este convenio, regirá la normativa laboral general vigente.

Artículo 6. Compensación.

Las condiciones de trabajo y económicas pactadas en el presente convenio colectivo de empresa, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a cualesquiera otras que pudieran existir, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones establecidas en el presente convenio colectivo de empresa constituyen un todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

1. Para la interpretación y aplicación del convenio, se constituirá una comisión paritaria, formada por la representación legal de la plantilla y por un número igual de representantes de la empresa.

2. La función de la comisión paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que surjan en la interpretación y aplicación de este convenio, así como la adaptación de lo regu-

lado durante su vigencia; particularmente: a) la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el convenio; b) la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo; y c) cualesquiera otras competencias se establezcan a su favor por las partes, por este convenio y por el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las reuniones se celebrarán en el domicilio de la empresa, previa convocatoria con al menos cinco días laborables de antelación de cualquiera de las dos representaciones, que establecerá los puntos a tratar.

4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por las personas asistentes.

5. Cuando un asunto sometido a la comisión paritaria no sea resuelto con acuerdo se volverá a convocar la comisión, mediando al menos cinco días laborables. Si, tras una segunda reunión, no se produjese acuerdo, se levantará acta en los términos que seguidamente se dirán, pudiendo cualquiera de las partes acudir al procedimiento que, asimismo, se establece.

6. Las discrepancias que se generen en el seno de la comisión paritaria, constatadas en la forma anteriormente expuesta, se resolverán mediante el procedimiento del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura (FRELEX). Para ello, se redactará un "acta de disconformidad" firmada por las partes que, al menos, tendrá el siguiente contenido: a) fecha de inicio de las deliberaciones; b) puntos objeto de discrepancia; c) criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes; y d) manifestación de las partes de que se ha agotado la posibilidad de acuerdo. En ningún caso el desacuerdo podrá retrasar o interferir en la adecuada aplicación de las medidas precisas para el buen funcionamiento empresarial, a criterio de la dirección.

7. Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se resolverán por la comisión paritaria en la forma establecida en el apartado anterior.

Artículo 9. Partes firmantes del convenio colectivo de empresa.

El convenio colectivo de empresa es firmado por la representación unitaria (representantes legales de los trabajadores/as existentes en la empresa), así como por la dirección de la empresa, teniendo carácter de eficacia general.

CAPÍTULO II

Organización práctica del trabajo

Artículo 10. Facultades de la dirección.

En todo lo referente a la organización del trabajo, la dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general, en especial el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

1. Se establece una jornada anual de 1800 horas en 40 horas semanales o como disponga en cada momento la legislación vigente. Se respetará un período mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Este período se refiere al tiempo total entre jornadas efectivas de trabajo, incluyendo descanso.

2. El exceso de jornada sobre el máximo anual se computará como horas extraordinarias, y será compensado con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o retribuido conforme a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En base al exceso de jornadas anuales, la diferencia de horas trabajadas establecidas en el punto anterior con las horas anuales reales trabajadas, se concederá una compensación en días. Estos días se deberán de solicitar con una semana de antelación para que la empresa pueda organizar los turnos de trabajo. Estos días de asuntos no podrán ser solicitados en fines de semana, periodos vacacionales, Semana Santa o épocas festivas navideñas. La cuantía de días por este exceso de jornada se determinará anualmente a principios de cada comienzo de año, no siendo menor de tres días.

4. El tiempo de descanso intermedio será a cargo de la empresa.

Artículo 12. Descansos semanales.

Cada persona trabajadora, sin perjuicio de lo manifestado anteriormente tendrá un descanso semanal mínimo de día y medio consecutivo o el que la legislación marque en cada momento, acumulables hasta catorce días, o hasta donde la legislación autorice en cada momento, sin que el mismo tenga que coincidir con domingo o día festivo. Sin perjuicio de la existencia de pactos especiales existentes o a establecer en determinados departamentos, teniendo en cuenta las previsiones del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Horarios de trabajo.

1. Dadas las características de la actividad empresarial, ambas partes aceptan que en lo que se refiere al trabajo en los centros de producción o fabricación, todos los trabajadores que están enmarcados en cada uno de los turnos y tienen a su cargo el desarrollo de los procesos, deben incorporarse a los mismos de acuerdo con la función a desarrollar dentro del programa.

2. Al poder existir necesidades de producción y de campaña, las partes aceptan un 10 % de horas de distribución irregular anual, o la que en cada momento establezca la legislación vigente. La empresa comunicara estas variaciones de distribución con la mayor antelación posible.

Artículo 14. Polivalencia y Movilidad Funcional y geográfica.

1. Se promoverá activamente por parte de la empresa el desarrollo de la polivalencia funcional, siendo esta polivalencia parte intrínseca de las obligaciones de todo el personal empleado.

2. En los supuestos de movilidad funcional a puestos de inferior categoría, el trabajador mantendrá la retribución correspondiente a su grupo profesional de origen, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la formación para el ejercicio del puesto asignado.

4. En los supuestos de movilidad funcional a puestos de inferior categoría, el trabajador mantendrá la retribución correspondiente a su grupo profesional de origen, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 39.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Movilidad sostenible.

La mesa negociadora y en espera de la implantación de planes de movilidad sostenible al trabajo más ambicioso, introduce las siguientes medidas de cara a reducir la huella de carbono:

1. Se promoverá la movilidad compartida en los desplazamientos al centro de trabajo. Se incentivará esta medida con un plus anual que se negociará a comienzos de cada anualidad.

2. Se promoverá el desplazamiento en bicicleta al centro de trabajo. Se incentivará esta medida con un plus anual que se negociará a comienzos de cada anualidad.

3. Se instalará un punto de recarga gratuito para los vehículos eléctricos. Para el suministro eléctrico se instalará placas solares como fuente de energía limpia y renovable.

4. Se promoverá el teletrabajo, siempre y cuando las circunstancias lo permitan.

Artículo 16. Trabajo en festivos.

1. A efectos de garantizar el trabajo de campaña de eliminación de lodos de almazara, están obligados a trabajar en festivos (domingos y festivos intersemanales), siempre que a criterio de la empresa ello fuese preciso y negociado con la Representación Sindical.

2. Se establece un plus de 2,91 euros por horas de trabajo en domingo y festivo. A este plus se le aplicara anualmente la subida del IPC.

3. Este plus es compatible con cualquier otro plus establecido en el presente convenio.

4. Los días festivos corresponderán en todo momento a los domingos y a los prescritos en el calendario laboral del año en curso, más los dos festivos locales que serán establecidos mediante acuerdo empresa y trabajadores.

5. Los días festivos correspondientes a fechas navideñas (Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo, Noche de Reyes y Día de Reyes) y Semana Santa tendrán un tratamiento distinto tendente siempre a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 17. Vacaciones.

1. Los trabajadores/as tienen derecho al disfrute de las vacaciones.

2. Para el cómputo del período de vacaciones anuales se tomarán, como fechas base, el tiempo transcurrido desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

3. El período de disfrute será distribuido durante todo el año natural, preferentemente en época estival, teniendo en todo caso en cuenta la organización del trabajo. En los casos en que pudiesen existir épocas de mayor actividad, la empresa podrá excluir las mismas de dicho período.

4. El periodo vacacional comenzara a contar después de dos días de descanso del último día trabajado de turno, en cuyo caso comenzaría dos días después de este último día trabajado.

Artículo 18. Vestuario.

1. La empresa dotará de prendas de trabajo adecuado al personal que por razón de su trabajo lo necesite.

2. Cuando la empresa haya dotado de las correspondientes prendas de trabajo, el uso de estas será imperativo durante las operaciones de trabajo.

3. Los trabajadores/as mantendrán la ropa de trabajo en un estado adecuado de limpieza.

4. No está permitido el uso de las prendas de trabajo fuera de las instalaciones, o para cualquier actividad distinta a las operaciones de trabajo en la empresa.

5. Se entrará y se saldrá de la empresa usando la ropa particular y una vez en los vestuarios se cambiará a la ropa de trabajo, no pudiendo incorporarse al puesto de trabajo sin dicha ropa de trabajo.

6. La ropa de particular, las prendas de trabajo o cualquier otro objeto profesional o personal quedarán siempre que no se use depositado en la taquilla habilitada al efecto, no permitiéndose mantener ningún tipo de objeto fuera de la misma. Cuando dicho vestuario haya de salir de las instalaciones para su limpieza, se transportará de forma que se evite su contaminación.

Artículo 19. Riesgos laborales. Equipos de protección individual.

1. La empresa realizara de forma periódica cursos de formación para la prevención de riesgos a las personas trabajadoras, estando estos en obligación de realizarlos.

2. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los EPIS para la protección de riesgos laborales y para mitigar en todo lo posible el ruido, polvo en suspensión, altas temperaturas y vapores. El trabajador será responsable del buen uso, mantenimiento y cuidado de los EPIS que la empresa ponga a su disposición.

3. La empresa se compromete a realizar acciones correctoras de cara a mejorar las condiciones ambientales, que intenten mitigar el ruido, polvo en suspensión, altas temperaturas y vapores en el puesto de trabajo.

4. Dado el carácter del sistema de producción, existe riesgos laborales que no se pueden mitigar con los EPIS como son altas temperaturas y presiones. Por ello se establece un plus de peligrosidad mensual durante los meses de julio y agosto de 82,32 euros. A este plus se le aplicara anualmente la subida del IPC.

Artículo 20. Sistema de clasificación profesional: grupos profesionales.

1. El personal de la empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por el trabajador o trabajadora en el grupo profesional.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La adscripción de los trabajadores/as a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

— Grupo I. Personal de limpieza, operarios/as de planta y de mantenimiento: realiza tareas y funciones relacionadas con los procesos de producción, tratamiento del producto, recepción, almacenamiento y expedición de los productos de la empresa, de cuidado de la maquinaria e instalaciones y de otras responsabilidades de complejidad similar. Con un nivel de autonomía limitado.

— Grupo II. Personal administrativo / Laboratorio / Técnico: realiza funciones de control y gestión administrativa, control de calidad y/o técnica. Dispone de un cierto nivel de autonomía en la realización de sus labores, siempre bajo la supervisión de una persona responsable.

— Grupo III. Responsables / Jefaturas: Lidera una función específica. Con autonomía dentro de las instrucciones recibidas.

— Grupo 0. Dirección: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Dentro del área asignada, posee una amplia autonomía, siguiendo la línea general de actuación de la empresa.

3. Las partes aceptan expresamente la movilidad funcional dentro y entre grupos profesionales, con independencia del puesto de trabajo que se ocupe, sin perjuicio de los periodos de formación y adaptación que se consideren necesarios.

CAPÍTULO III

Retribuciones

Artículo 21. Salario base y subidas salariales.

1. Se adopta como salario base: El establecido a la firma de este convenio.

2. El salario base para cada categoría profesional será el fijado en las tablas salariales que se adjuntan como anexo del presente convenio, y serán de aplicación desde su firma.

3. Se fija las subidas salariales anualmente las que se establezcan en la Negociación Colectiva de carácter Nacional o en su defecto las que reflejen el IPC interanual. En caso de IPC negativo no se aplicará reducción o salario a la baja.

Artículo 22. Plus de Nocturnidad.

1. La naturaleza del sector en que se encuadra la empresa obliga a una organización flexible de turnos de trabajo, por lo que cuando dentro de dicha organización se haya de trabajar en horario nocturno, se considerará como parte intrínseca de la organización empresarial.

2. Tendrá la consideración de trabajo nocturno el horario comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Se establece un plus de 2,91 euros por horas de trabajo nocturno. A este plus se le aplicara anualmente la subida del IPC.

3. Este plus es compatible con cualquier otro plus establecido en el presente convenio.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

1. Conforme al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las horas extraordinarias no podrán exceder de 80 horas anuales, se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dicho descanso se producirá en los 4 meses inmediatamente posteriores a su realización, previo pacto entre empresa y trabajador/ra.

2. Las horas extraordinarias se retribuirán con un valor no inferior al de la hora ordinaria o se compensarán con descanso en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores.

3. Esta compensación queda cuantificada en 15,91 euros por hora extra trabajada. A este plus se le aplicara anualmente la subida del IPC.

Artículo 24. Antigüedad.

1. Se considera el complemento salarial personal por continuidad en la empresa.

2. Se establece un plus de 46,54 euros mensual por cada cuatrienio cumplido. A este plus se le aplicara anualmente la subida del IPC.

Artículo 25. Gratificaciones puntuales.

1. Mediante dichas gratificaciones se podrán compensar, a criterio de la empresa, los resultados extraordinarios calidad, seguridad, productividad o cualquier otro.

2. Premio a la jubilación o por 25 años trabajando en la empresa. Se establece una gratificación por alguno de estos dos conceptos cuantificados en un mes de salario, con pagas extras y antigüedad incluido o en su caso un mes extra de vacaciones.

Artículo 26. Enfermedad y accidente.

1. En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, la Empresa complementara a todo al personal fijo que se encuentre en dicha situación hasta el 100% del salario convenido de su categoría fija. Este complemento se percibirá desde el primer día de estar el personal asalariado en dicha situación hasta que sea dado de alta y a los eventuales y fijos discontinuos en caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente el 100% los veinte primeros días.

Artículo 27. Gastos de viaje.

1. Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador o trabajadora se vea obligado a trasladarse, pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, y en lugar diferente donde tenga ubicado el centro de trabajo, percibirá las cantidades gastadas previa presentación de los justificantes de los pagos realizados.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

a) Tener autorización previa de su responsable.

b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

1. Se establecen tres pagas extraordinarias al año, la cuantía de las tres pagas será por importe igual a la mensualidad.

2. Se acuerda que dichas gratificaciones extraordinarias se prorrateen en 12 mensualidades.

Artículo 29. Abono de las retribuciones.

Todos los conceptos salariales se abonarán en 12 pagas mensuales, prorrateándose aquellos conceptos que pudieran tener otro periodo devengo, con la excepción de aquellos pagos puntuales o cuya naturaleza no lo permita.

CAPÍTULO IV

Social

Artículo 30. Permisos y Licencias.

Se acuerda adherirse directamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37 en todos sus apartados.

Artículo 31. Formación.

La empresa garantizará el derecho a la formación de los trabajadores. La formación obligatoria para el desempeño de las funciones se impartirá siempre dentro de la jornada laboral. En caso de no ser posible, el tiempo invertido será compensado como tiempo efectivo de trabajo o retribuido, conforme a la normativa aplicable y la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Artículo 32. Excedencias.

1. Se estará a lo indicado en la legislación vigente.

2. Salvo casos en que se acredite la imposibilidad para ello, las excedencias habrán de solicitarse con el mismo tiempo de preaviso que las finalizaciones de contrato.

3. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Artículo 33. Faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave. La consideración de las faltas es todas las consignadas como tales en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Faltas leves.

   Se consideran faltas leves las siguientes:

   a) La falta de puntualidad, hasta de dos en un mes.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja o la confirmación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/ras de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) La desatención leve a los proveedores.

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

g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

i) La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.

j) La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros/ras o mandos, así como la discusión con ellos.

k) Usar el teléfono o los medios informáticos de la empresa para asuntos particulares sin autorización. Si existiese reiteración podrá ser considerada falta grave.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras y para las instalaciones.

m) La reiteración en la recepción de tres o más "No Conformidades" en el periodo de un año. Haber señalado "No Conformidades" o haber solventado adecuadamente las recibidas en un plazo mínimo de tiempo sin reiteración, todo ello en el plazo de un año, será considerado una atenuante. Hasta dos podrán ser consideradas como leve. Si el número de las recibidas llega a cinco será considerado falta muy grave.

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Tres o más faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de sesenta días.

c) Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo.

d) Simular la presencia de otro trabajador/ra.

e) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

f) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

g) Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

h) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

i) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

j) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

k) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños para la Seguridad y Salud de los trabajadores o de las instalaciones.

m) La reiteración en la recepción de tres o más "No Conformidades" en el periodo de un año. Haber señalado "No Conformidades" o haber solventado adecuadamente las recibidas en un plazo mínimo de tiempo sin reiteración, todo ello en el plazo de un año, será considerado una atenuante. Hasta dos podrán ser consideradas como leve. Si el número de las recibidas llega a cinco será considerado falta muy grave.

n) El insulto o falta de respeto por razones de raza, religión, sexo u orientación sexual.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

b) Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de noventa días.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f) La embriaguez o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

g) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si se producen perjuicios de cualquier tipo a la empresa.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, así como a los compañeros/ras y subordinados/das.

i) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo o la baja calidad en el trabajo.

k) Comer en horarios o lugares no autorizados, con reincidencia

l) Las injurias proferidas contra personas o la propia empresa.

m) La reincidencia en falta grave, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras o que el riesgo derivado pudiese ser considerado como muy grave.

o) El acoso por razones de raza, religión, sexo u orientación sexual.

Artículo 34. Enumeración faltas enunciativo.

La enumeración de las faltas en "leves", "graves" o "muy graves" hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 35. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 36. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 45 días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de hasta 90 días hasta el despido.

Artículo 37. Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 6 meses.

Faltas graves: 1 año.

Faltas muy graves: 2 años.

CAPÍTULO VI

Derechos de los trabajadores y trabajadoras

Artículo 38. Artículo 37. Derechos de las personas trabajadoras, los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras y sindicales.

Referente a los derechos la representación sindical o de los trabajadores/ras de los centros de trabajo, se estará a lo expresamente dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y LOLS, Ley orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 39. Contratación.

Se acuerda de forma expresa la posibilidad de hacer uso de todas las distintas modalidades de contratación.

La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción será la establecida por la legislación vigente. Este convenio colectivo, por su ámbito de empresa, no amplía dicha duración.

Artículo 40. Periodo de prueba.

Se establece un período de prueba de seis meses para los grupos II, III y 0; para el resto de personal se fija en dos meses.

Artículo 41. Preaviso de finalización de contrato.

Cuando un trabajador o trabajadora decida dar por finalizado su contrato con la empresa se deberá de preavisar al menos con 15 días laborables en el caso de grupo I y de 1 mes para el resto de los grupos.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 42. Paz social.

Las partes se comprometen a respetar la paz social durante toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 43. Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en su caso la legislación laboral vigente.

Artículo 44. Medidas dirigidas a promover la igualdad.

Troil Vegas Altas Sociedad Cooperativa y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras, con la firma del presente convenio garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

1. Acceso al empleo.
2. Estabilidad en el empleo.
3. Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
4. Formación y promoción profesional.
5. Ambiente laboral exento de acoso sexual.
6. Plan LGTBI.

Acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado y discriminada por razón de sexo en el acceso al trabajo.

Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres, no pudiendo excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de su sexo. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el sexo de quienes aspiren a la selección.

La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

Estabilidad en el empleo: con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo del trabajador o trabajadora afectado, salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras, cuyo sexo se encuentre menos representado y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor: Se fijan en este convenio niveles retributivos, tablas salariales y determinación de todo complemento salarial, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

Formación y promoción profesional: En las acciones formativas de las empresas a su personal se garantizará el acceso con respeto absoluto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo menos representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

Ambiente laboral exento de acoso sexual: No se tolerará en las empresas la situación en que se produzca un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produzca cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Plan LGTBI: La Ley 4/2023 recoge en su artículo 15 la necesidad de que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten, desde marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. El Plan de LGTBI deberá incluir como mínimo las siguientes medidas:

— Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

— Acceso al empleo Las empresas deberán implementar medidas para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.

— Clasificación y promoción profesional. Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, asegurando que no haya discriminación directa o indirecta hacia las personas LGTBI.

— Formación, sensibilización y lenguaje. Las empresas incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, enfocándose en la igualdad de trato y la no discriminación.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se promoverá la diversidad en las plantillas para crear entornos laborales inclusivos y seguros, garantizando protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos.

— Permisos y beneficios sociales. Se deberán reconocer la realidad de las familias diversas, incluyendo cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

— Régimen disciplinario. Se integrarán infracciones y sanciones en el régimen disciplinario.

— El Plan LGTBI debe incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Reducción de jornada: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la persona trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Según lo dispuesto en Artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Cambio de centro de trabajo: La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva. conforme a lo establecido en el Artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Excedencia: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, está se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. En los términos establecidos en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. Protocolo Actuación anta catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos.

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: 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, 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/prediccion/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 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 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 y cuando sea posible.

Artículo 46. Publicación.

El presente convenio colectivo se publicará en el Diario Oficial de Extremadura.

ANEXO

TABLA SALARIAL

Los importes reflejados en las presentes tablas salariales corresponden al salario bruto anual de cada categoría profesional, calculado sobre un total de quince pagas, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias. Estas últimas se abonarán prorrateadas en las doce mensualidades, conforme a lo establecido en los artículos 28 y 29 del presente convenio.

— Grupo 0:

- Gerente: 55.884,90 € brutos anuales.
- Administrador: 42.253,35 € brutos anuales.
- Director técnico: 42.253,35 € brutos anuales.

— Grupo I:

- Personal limpieza: 23.745,60 € brutos anuales.
- Oficial 1ª: 21.091,44 € brutos anuales.

— Grupo II:

- Técnico: 23.031,15 € brutos anuales.
- Administrativo: 22.767,15 € brutos anuales.

— Grupo III:

- Jefe Administrativo: 22.767,15 € brutos anuales.
- Encargado: 21.091,44 € brutos anuales.

Por la representación de los trabajadores/as: Por Troil Vegas Altas:

Pedro José Pascual Salguero Miguel Ángel Gallego Pérez DNI ****406** DNI ****890***