



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: 4 GASA SL
Expediente: 41/01/0253/2025
Fecha: 02/10/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: JUAN JOSE COLOME RIQUELME
Código 41101442012025.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa 4 GASA S.L. (código 41101442012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01- 10-2025 a 30-09-2028.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa 4 GASA S.L. (código 41101442012025), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-10-2025 a 30-09-2028.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-14e3-3ee2-9015-55d7-e871-3162-b891-de42
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 02/10/2025 14:41 | NOTAS : F



CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Art.1º. Objeto

El presente convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre la empresa 4 Gasa, S.L. y el personal incluido en la misma.

Art. 2º. Partes negociadoras

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo, reconociéndose con plena legitimación, son Manuel Sánchez Gavilán en calidad de CEO de la empresa y Cristina Rodríguez Arriaga como Representante Legal de la Plantilla, elegida en proceso electoral, cuyo cargo está vigente a la fecha del presente acuerdo.

Art.3º. Ámbitos de aplicación

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 85.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, los ámbitos de aplicación son :

1. Personal: El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en la empresa 4 Gasa, S.L., registrado en la empresa en la fecha de la suscripción del mismo, así como los que se unan desde la fecha anteriormente citada, con exclusión del personal de alta dirección.
2. Funcional: La actividad de la empresa es la referida a la fabricación, envasado o distribución de cualquier tipo de guantes de protección, vestuario desechable, fregonas, bayetas y otros útiles de limpieza, papel de aluminio, film alimentario e Industrial, papel de horno y bolsas de Menaje para conservación de alimentos, productos sanitarios y otros.
3. Territorial: El ámbito geográfico se extiende al territorio de la Provincia de Sevilla. En los supuestos de trabajo a distancia o teletrabajo, el convenio resultará plenamente aplicable cualquiera que sea la localidad en la que la persona trabajadora tenga su residencia o desde la que preste efectivamente sus servicios.

Art. 4º. Inaplicación de condiciones de convenio

Las partes firmantes del presente acuerdo se remiten a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un

periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornadas de trabajo
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Art. 5º Vigencia

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, iniciándose la misma desde el 1 de octubre de 2025, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, finalizando la misma el 30 de septiembre de 2028.

Prórroga y denuncia. El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, si no se denuncia de forma escrita por quienes están legitimados para ello. Denunciado el convenio se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación y prórroga que se regulan en este apartado.

La denuncia del presente convenio habrá de realizarse antes de los 3 últimos meses de su término o prórroga en curso, con las disposiciones formales establecidas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, por escrito y comunicando a la representación empresarial y sindicales que lo suscribieron. Una vez denunciado se procederá a constituir la comisión negociadora en los términos y plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El contenido normativo del convenio se mantendrá, no obstante, en vigor hasta que tome efecto legalmente un nuevo convenio.

Art. 6º Comisión paritaria

La Comisión Paritaria estará formada por dos miembros, uno en representación de la plantilla y otro en representación de la empresa. Actuará como presidente el que las partes decidan. Ambas partes podrán ser asistidas por asesores que intervendrán con voz, pero sin voto.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

1. Interpretación, control y seguimiento del convenio, así como la adecuación de la normativa y clarificación de los distintos articulados.

2. Actuar como mediadora en la solución de los conflictos que pudieran plantearse en asuntos derivados de este convenio. Podrá recurrirse a fórmulas de arbitraje externo si así fuera solicitado por alguna de las partes y aceptado por la otra.

El procedimiento de actuación de la Comisión será el siguiente:

1. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes representadas en el plazo máximo de tres días una vez anunciado el conflicto con constancia escrita. La parte convocante no podrá utilizar motivos diferentes a los planteados al inicio del procedimiento que ocasionó la convocatoria de la reunión de la Comisión.
2. En el plazo de tres días la Comisión Paritaria tendrá que pronunciarse al respecto.
3. Los acuerdos en la resolución de conflictos se adoptarán por unanimidad de los miembros. En el supuesto de no conseguir consenso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, pudiendo someter las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos.
4. En el supuesto de que el conflicto se refiera a convocatoria de huelga esta no podrá realizarse antes de que la Comisión se haya manifestado sobre el motivo que haya ocasionado el conflicto, o transcurrido el plazo de tres días hábiles sin que haya recaído pronunciamiento.
5. Todas las convocatorias a la comisión paritaria se realizarán con quince días de preaviso a su celebración, salvo los casos de huelga planteados anteriormente, que lo serán con tres días hábiles de antelación, adjuntando el orden del día y la documentación pertinente del mismo.

Art. 7º Legislación aplicable

En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y el resto de legislación general aplicable.

CAPÍTULO II

Grupos profesionales

Art. 8º Clasificación profesional

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Personal Administrativo:

RESPONSABLE ADMINISTRATIVO/A: Es aquella persona trabajadora que provista o no de poder, es responsable del control financiero de la empresa y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de este puesto las diversas secciones administrativas.

OFICIAL DE 1ª ADMINISTRATIVO/A: Es aquella persona trabajadora que actúa a las órdenes de un/a jefe/a, si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sobre otros empleados a sus órdenes, realizando trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación o condiciones adecuadas.

OFICIAL DE 2ª ADMINISTRATIVO/A: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un jefe o a un oficial de primera si lo hubiera, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A: Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas e inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

RESPONSABLE COMERCIAL: Es aquella persona trabajadora que provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa en el departamento comercial de la empresa, desarrollando y planificando la gestión comercial de la misma.

COMERCIAL: Es aquella persona trabajadora que actúa a las órdenes de un jefe si lo hubiera, y que tiene un servicio determinado a su cargo.

Especialistas de fábrica:

ENGARGADO/A DE FABRICACIONES Es el empleado que, a las órdenes de un técnico o gerente, reúne las condiciones prácticas para dirigir un grupo de profesionales o peatones en sus labores. Y responsable de planificar los pedidos y trabajos a realizar.

OFICIAL DE 1ª DE FÁBRICA: Es el empleado que teniendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o alguna de las tareas propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, los útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrasamiento y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la productividad.

OFICIAL DE 2ª DE FÁBRICA: Es el empleado que realiza los mismos cometidos asignados al oficial de 1ª, con un rendimiento o grado de especialización menor cuyo mismo.

OFICIAL 3º DE FÁBRICA: Es el empleado que se encarga de realizar las tareas asignadas a los oficiales 1º y 2º.

PEÓN DE FÁBRICA: Es el empleado encargado de ejecutar tareas para las que se exige predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Personal de Almacén:

RESPONSABLE DE INSTALACIONES: Es el empleado que, a las órdenes de un técnico o gerente, reúne condiciones prácticas para dirigir un grupo de profesionales en sus labores.

OFICIAL DE 1ª ALMACÉN: Es el empleado que, teniendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o alguna de las tareas propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, los útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrasamiento y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la productividad.

OFICIAL DE 2ª ALMACÉN: Es el empleado que realiza los mismos cometidos asignados al oficial de 1ª, con un rendimiento esperado o grado de especialización es menor.

MOZO ALMACÉN: Es el personal operativo responsable de gestionar las actividades logísticas y de almacenamiento vinculadas al correcto funcionamiento de las instalaciones. Sus funciones comprenden desde la recepción de mercancías hasta su expedición, garantizando calidad, seguridad y precisión en cada etapa

PEON DE ALMACÉN: Realiza tareas de ordenación, manipulación y movimiento de mercancías dentro del almacén, bajo supervisión directa, sin requerir conocimientos técnicos especializados.

Con respecto a la movilidad funcional, será de aplicación el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

Art. 9º. Contratación, Periodo de Pruebas y Preaviso

En materia de contratación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante. Se optará como modalidad de contrato habitual el contrato indefinido, salvo aquellas contrataciones que deban realizarse bajo modalidades contractuales formativas para la obtención de la práctica profesional.

En relación al período de prueba, para la totalidad de las nuevas incorporaciones se fija en 6 meses, salvo para el Personal de Dirección que se fija en 8 meses.

Las situaciones de IT ocurridas durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo en la misma duración de aquellas.

La persona trabajadora que cese de manera voluntaria en su puesto de trabajo, vendrá obligada a comunicarlo formalmente a la empresa con una antelación mínima de un mes. En caso de ocupar puesto de Personal de Dirección, dicho preaviso deberá ser efectuado con una antelación mínima de dos meses.

El incumplimiento de plazo de preaviso, en parte o en su totalidad, dará derecho a la empresa a practicar los descuentos salariales en la misma proporción por los perjuicios ocasionados y descontar los días no cumplidos de la liquidación del trabajador.

Art. 10º. Excedencia

De conformidad con lo establecido en el art.46 del Estatuto de los Trabajadores:

- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
- Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y

régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
- La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 11º. Jornada laboral

Jornada anual

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para todas las categorías de la plantilla será de 1804 horas anuales, realizándose 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, tanto en jornada continua como partida.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, respetándose las condiciones más favorables que se puedan venir disfrutando.

Distribución semanal de la jornada.

Semanalmente, la jornada se distribuirá de lunes a sábado, para el personal de producción, si bien el trabajo en sábado lo será en aplicación de la distribución irregular de la jornada y de lunes a viernes, para el de oficinas. Ello no impedirá, sin embargo, que los turnos semanales ordinarios puedan, en su caso, comenzar en la noche del domingo conforme a la planificación establecida, siempre que se garantice el descanso semanal conforme a las reglas legales aplicables. En este caso, las horas trabajadas no tendrán una retribución especial ni serán retribuidas como si de domingo se tratara.

Registro de Jornada. Todos los/las trabajadores/as tienen obligación de realizar el registro de jornada, tanto al inicio como al final de esta. Así mismo también se ha de registrar cualquier interrupción de la jornada cuando el/la trabajador/a se ausente de su puesto de trabajo en base a permisos o motivos personales debidamente informados y autorizados por su mando.

Jornada flexible y distribución irregular de la jornada

La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva, disponer de hasta 180 horas del calendario anual que distribuirá irregularmente a lo largo del año, preavisando con un mínimo de 5 días a la representación de los trabajadores y las trabajadoras y al personal afectado individualmente, del uso de estas.

Trabajo en domingos y festivos.

Cuando por necesidades de la organización del trabajo el/la trabajador/a, sea requerido por la empresa para realizar trabajo efectivo en domingo fuera de su jornada ordinaria o en una festividad local, autonómica o nacional, este tiempo de trabajo se remunerará al precio de

hora extra recogido en las tablas salariales del anexo 1, de acuerdo con su grupo profesional. Cuando el tiempo trabajado sea inferior a una jornada completa se remunerarán las horas efectivas trabajadas, redondeando este tiempo a medias horas.

No obstante, el trabajador/a en los casos previstos en el párrafo anterior podrá optar, siempre previa autorización de la empresa con el fin de evitar problemas organizativos, por su compensación en tiempo de descanso. En este caso el trabajo efectivo un domingo fuera de su jornada ordinaria o en una festividad local, autonómica o nacional se compensará con dos días de descanso y en caso de realizarse jornada incompleta se compensará con el doble de horas del tiempo efectivo de trabajo. El trabajo en domingo o festivo, fuera de la jornada ordinaria, se debe solicitar por el responsable del área y estar aprobado por la Dirección del área y Dirección de Recursos Humanos con antelación a la fecha de realización del trabajo.

Art. 12º Vacaciones y Festivos

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un periodo vacacional anual de 22 días laborables.

Además, la empresa fija como no laborables los días 24 y 31 de diciembre. En caso de coincidencia de estos días con fines de semana, la empresa fijará su disfrute en otra fecha alternativa.

Los festivos locales en Sevilla capital se considerarán laborables, en caso de necesidades del servicio, devengando el mismo número de días trabajados como vacaciones a disfrutar.

Art. 13º Permisos

Según lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

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

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Art. 14º Medidas de conciliación

De conformidad con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores se concretarán de mutuo acuerdo, atendiendo a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona y las necesidades productivas y organizativas de la empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso o la reducción de jornada. Las discrepancias que puedan surgir sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

La persona trabajadora tendrá 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. Sin perjuicio de la posterior acreditación del

motivo de la ausencia, quien ejercite este derecho deberá advertir a su superior del cese en la prestación y colaborar con él en la evitación de daños derivados del mismo.

CAPÍTULO III

Régimen social

Artículo 15°. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social

En los supuestos de baja médica por Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales, 4 GASA abonará a las personas trabajadoras, con cargo a la misma, un complemento sobre la prestación a cargo de la Seguridad Social para alcanzar los porcentajes que a continuación se especifican de la retribución fija mensual, excluidos, por tanto, de su cálculo aquellos complementos que se devenguen de forma no habitual.

Este complemento será variable en razón al número de ocurrencias que haya producido la persona trabajadora en cómputo anual y la duración de las mismas.

Con independencia de lo anterior, dicho complemento se percibirá por un máximo de 12 meses:

Ocurrencia	1er al 3er día	4.º al 20.º día	21.º y ss.
1.ª	100%	100%	100%
2.ª	65%	75%	85%
3.ª y siguientes	50%	65%	75%

En el supuesto de ingreso hospitalario de, al menos, 24 horas o reposo domiciliario a consecuencia de una intervención quirúrgica (excluidas aquellas de origen estético), se abonará el 100% durante los días de su acaecimiento con independencia de la ocurrencia.

Tendrán derecho a la percepción de este complemento las personas trabajadoras que presenten a Recursos Humanos, dentro de los tres días naturales siguientes al hecho causante el parte médico de baja, confirmación o alta, pudiendo incluso perder la prestación a cargo de la Seguridad Social si por incumplimiento de dicho plazo no fuese reconocida la misma por ese Organismo Público. En el caso de que, por el referido incumplimiento de plazo, le fuese impuesta una sanción económica a la empresa, se perderá el derecho a percibir el complemento.

En todo caso, cualquier ausencia por enfermedad de más de un día de duración que no quede justificada por el correspondiente "parte médico de baja por incapacidad temporal", se considerará como días de vacaciones, computando como ocurrencia a los efectos de una futura percepción del complemento.

Para justificar la ausencia al trabajo por enfermedad de más de un día, no se admitirá el Parte de Asistencia a Consulta.

La ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica se considerará como licencia retribuida por tal motivo.

Art. 16º Retribución flexible

La empresa, dentro de su plan de retribución flexible, podrá ofrecer a las personas trabajadoras con descendientes a cargo menores de 3 años la opción de recibir cheques guardería como parte de su retribución. Esta modalidad estará sujeta a las condiciones señaladas en este artículo.

Los cheques guardería se considerarán retribución en especie exenta de IRPF, conforme al artículo 42.2 d) de la Ley 35/2006 del IRPF, debidamente integrados en el salario bruto para determinar la base de cotización a la Seguridad Social

La persona trabajadora podrá destinar hasta el límite máximo legal —que no podrá superar el 30 % de su salario bruto anual— a la modalidad de retribución flexible que incluya los cheques guardería, conforme al Real Decreto 439/2007 y Ley 35/2006.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA DEL SALARIO

Artículo 17º. Retribuciones

La retribución para cada personal afectado por el presente convenio, estará constituida por el salario de cada grupo profesional que figura en la correspondiente tabla salarial (Anexo I).

Sin perjuicio de ello, se garantiza el mantenimiento de las retribuciones previas a la publicación del presente convenio por todas y cada una de las personas trabajadoras, aunque dicho convenio y su estructura retributiva suponga una modificación en la denominación de las actuales partidas retributivas.

A la entrada en vigor del salario mínimo interprofesional si este fuese superior al salario base de las tablas, automáticamente se adaptará el salario base de la tabla a dicho salario mínimo interprofesional. Pero la adaptación se efectuará en su conjunto y cómputo anual, teniendo en cuenta todos los complementos del salario base de la tabla actual, de tal modo que si el conjunto y cómputo anual del salario mínimo es inferior al conjunto y cómputo anual del salario del presente Convenio, la persona trabajadora continuará percibiendo su salario de Convenio en su conjunto y cómputo anual.

- PLUS DE ASISTENCIA

Todos aquellos trabajadores que no falten de manera injustificada al trabajo en todo el mes, percibirán un plus de asistencia en una cuantía fija mensual, según la tabla salarial anexa.

No se reputarán faltas de asistencia a los efectos de este plus, las vacaciones ni las licencias retribuidas establecidas en las disposiciones vigentes. Tampoco se considerarán faltas de asistencia en jornada completa las faltas de puntualidad que no excedan de quince minutos, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan corresponder por el retraso.

Los días en que los trabajadores o trabajadoras se encuentren de baja por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo, serán considerados como falta de asistencia a efectos del percibo de este plus, el cual se devengará proporcionalmente a los días trabajados en el mes de ocurrencia de la baja médica.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 18º Régimen de faltas y sanciones

El personal podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa de acuerdo con los siguientes artículos.

Art. 19º Graduación de las faltas

Toda falta cometida por una persona trabajadora, podrá ser clasificada en leves, graves y muy graves, según su importancia, trascendencia e intención.

1. Faltas leves:

- a. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas cuando no superen tres en el plazo de un mes.
- b. Inasistencia al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- c. No notificar en el plazo de dos días la baja de IT o la causa de inasistencia al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo, alterando levemente el funcionamiento normal de la actividad.
- e. No cumplir con las órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- f. Pequeños descuidos en la conservación del material, cuando ello produzca deterioros leves del mismo.
- g. La compra de productos para revender a terceros.
- h. Negarse a realizar formación dentro de la jornada laboral.
- i. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, así como la no utilización de los equipos de protección individual entregado y puesto a disposición del trabajador/a, cuando las consecuencias de este incumplimiento carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as.

- j. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa, cuando este incumplimiento no suponga consecuencias importantes. Especialmente se considera un incumplimiento de estas normas: lavar cualquier prenda de trabajo en casa, llevar el teléfono particular en los bolsillos durante la jornada de trabajo, excepto en los casos que de manera expresa sea autorizado por la empresa, Sólo está permitido durante el tiempo de descanso en las zonas de vestuarios y comedor.
- k. La inobservancia por parte de la persona trabajadora de las obligaciones establecidas en materia de registro diario de jornada, cuando no exista reiteración ni perjuicio grave para la organización del trabajo.

2. Faltas graves

- a. Las faltas de puntualidad que no estén justificadas en número superior a tres en el plazo de un mes.
- b. Inasistencia al trabajo de dos días en un plazo de treinta días sin causa justificada.
- c. La acumulación de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de un año.
- d. Las ofensas de palabra y obra, o las faltas notorias de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f. Descuidos en el material, máquinas o herramientas que comporten pérdidas importantes para la empresa, así como el uso incorrecto y pago de gastos no justificados y liberalidades con la tarjeta de empresa, puesta a disposición del trabajador /a para el correcto desempeño de su actividad
- g. La compra de productos en tienda para terceros a partir de la segunda amonestación.
- h. Incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, así como la no utilización de los equipos de protección individual entregados y puestos a disposición del trabajador/a, cuando este comportamiento tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud del propio trabajador/a o sus compañeros.
- i. Incumplimiento de las normas de higiene y seguridad comunicadas por la empresa cuando este incumplimiento suponga consecuencias importantes. Especialmente se considera incumplimiento de estas normas: lavar cualquier prenda de trabajo en casa, llevar el teléfono particular en los bolsillos durante la jornada de trabajo, excepto en los casos que de manera expresa sea autorizado por la empresa, Sólo está permitido durante el tiempo de descanso en las zonas de vestuarios y comedor.
- j. El incumplimiento voluntario o negligencia grave en el desarrollo y ejecución de las responsabilidades y tareas asignadas
- k. Fumar en las diferentes modalidades en cualquier lugar de las instalaciones de la empresa, así como consumir alimentos fuera de las zonas destinadas para ello.
- l. Realizar sin consentimiento de la empresa trabajos particulares, durante la jornada de trabajo.
- l. La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada, siempre que haya sido advertida previamente la persona trabajadora.

m. El incumplimiento del registro horario que ocasione desajustes relevantes en la organización del trabajo o genere dificultades para la correcta liquidación de salarios o cotizaciones.

3. Faltas muy graves

a. Inasistencia al trabajo de tres o más días en un plazo de treinta días sin causa justificada.

b. La acumulación de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, en el periodo de un año.

c. El hurto o robo a los compañeros de trabajo, a la empresa o a cualquier otra persona tanto en las dependencias de la empresa como en cualquier lugar en el que el trabajador/a se encuentre desempeñando su trabajo.

d. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

e. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

f. El incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, considerado intolerable por las graves consecuencias que pueden ocasionar.

g. Los comportamientos, en el ámbito laboral, tanto verbales como físicos que atenten gravemente a la libertad sexual. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral supondrán una circunstancia agravante.

h. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

i. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k. Descuidos en el material, máquinas o herramientas que comporten pérdidas graves para la empresa.

l. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase graves perjuicios para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y el acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso que se prevea en la legislación vigente en cada momento o se encuentre definido en el Protocolo de acoso laboral y en el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo aprobados por Chocolates Valor.

n. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en el material, máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la empresa. Así como utilizarlos para fines propios tanto dentro como fuera de la empresa sin la debida autorización.

o. Simular una enfermedad o accidente. Así como realizar actividades que provoquen perjuicio o retraso en la recuperación de la IT.

p. La utilización de los medios informáticos, el correo electrónico, la navegación por internet queda circunscrita al ámbito laboral, estando prohibido su uso para fines particulares. Estos medios son propiedad de la empresa y puestos a disposición del trabajador/a para utilizar exclusivamente en el cumplimiento de la prestación laboral. Está prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de la información de la empresa, así como copiar información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado del trabajador/a. Se considera especialmente grave compartir y comunicar las credenciales (usuario y contraseña) entregadas por la empresa para el acceso a los sistemas informáticos, a cualquier otra persona o cuando sean solicitadas por links o correos de dudosa fiabilidad. Únicamente en ocasiones excepcionales y justificadas, con la debida autorización del administrador de sistemas, se permitirá informar de estas credenciales a otro trabajador/a.

La empresa podrá verificar a través de los procedimientos de vigilancia y control que considere oportunos, el correcto uso de los medios informáticos y dispositivos electrónicos de su propiedad (correo-e, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Esta supervisión se podrá realizar por medio de programas informáticos que permitan el acceso al contenido de los mismos. La finalidad de esta medida es preservar la información de la empresa, la productividad, asegurar el correcto desempeño de la actividad laboral y la seguridad informática.

q. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase graves perjuicios para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso a la autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.

r. La manipulación, falsificación o alteración deliberada de los datos de registro horario.

s. La negativa injustificada y reiterada a cumplimentar el registro de jornada en los términos establecidos por la empresa.

Art. 20º Sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de imponer sanciones. Atendiendo a la gravedad de la falta, las sanciones serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - a. Amonestación verbal, dejando constancia en el expediente del trabajador/a
 - b. Amonestación por escrito, dejando constancia en el expediente del trabajador/a.
 - c. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.
2. Por faltas graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 10 días.
3. Por faltas muy graves:
 - a. Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
 - b. Despido.

Art. 21º. Prescripción

De conformidad con lo establecido en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI**OTROS ACUERDOS****Artículo 22º. Igualdad y no discriminación**

En esta materia estará a lo dispuesto en el plan de igualdad de 4 Gasa SL, con fecha de publicación de 23 de junio de 2023 en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Artículo 23º. Seguridad y salud en el trabajo

De conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores:

- El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
- En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
- El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.
- Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Protección a la maternidad y lactancia:

En caso de embarazo habrá que estar a las siguientes reglas:

Evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario la no realización de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no hubiera resultado posible o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con el representante de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos a este efecto. El cambio de puesto o función, se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a el anterior puesto. En el caso de que, aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su encuadramiento profesional, aunque conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen, o bien acogerse la suspensión con reserva del puesto de trabajo.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Prevención del Acoso.

La empresa asume el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de toda forma de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, identidad y/o orientación. A tal efecto, desarrollará medidas preventivas y protocolos de actuación que aseguren la protección de la salud, la dignidad y la integridad de las personas trabajadoras.

Artículo 24º. Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

La Dirección de 4 GASA SL manifiesta su firme compromiso con la igualdad de trato y oportunidades y con la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En cumplimiento de la Ley 4/2023 y del RD 1026/2024, en el plazo de 3 meses desde la publicación del presente Convenio Colectivo, las partes suscriptoras se obligan a aprobar un conjunto planificado de medidas y recursos orientados a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como un protocolo específico frente al acoso LGTBIfóbico.

Artículo 25º. Derecho a la desconexión digital

La empresa se compromete a garantizar el derecho a la desconexión digital de toda la plantilla, respetando los tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras.

En consecuencia, fuera de la jornada laboral pactada no se exigirá la atención de comunicaciones, reuniones virtuales, correos electrónicos o cualquier otra forma de interacción profesional, salvo en supuestos de urgencia justificada.

La empresa promoverá pautas de uso responsable de las herramientas tecnológicas y garantizará que la organización del trabajo facilite el ejercicio efectivo de este derecho, en los términos previstos en la normativa vigente.

ANEXO I. TABLA SALARIAL 2025

Puestos 4GASA	Grupo	Nº	Nivel	SALARIO	COMP.	TOTAL ANUAL
				BASE X 14 PAGAS	ASISTENCIA X 12 PAGAS	
Director Comercial	Comercial	1	Directores	3915,52	25	55117,35
Director Financiero y Operaciones	Financiero y Operaciones	1	Directores	3887,71	25	54727,97
Director Financiero	Financiero y Operaciones	1	Directores	3651,50	25	51421,02
Director Operaciones	Financiero y Operaciones	1	Directores	4031,05	25	56734,67
Director RRHH	Financiero y Operaciones	1	Directores	2646,55	25	37351,64
Director General	Dirección	1	Directores	6299,58	25	88494,12
Directora Desarrollo negocio	Desarrollo negocio	1	Directores	2876,85	25	40575,88
Directora de Calidad	Calidad	1	Directores	2876,85	25	40575,88
Directora de Compras	Compras	1	Directores	4000,15	25	56302,10
Area Manager	Comercial	2	Responsables	2364,22	25	33399,12
Responsable de Administración	Financiero	2	Responsables	2169,79	25	30677,02
Responsable de control interno, demand planer y reporting	Financiero	2	Responsables	2383,02	25	33662,24
Responsable de Compras	Compras	2	Responsables	2437,63	25	34426,89
Responsable de Calidad	Calidad	2	Responsables	2309,56	25	32633,79
Responsable de Operaciones	Operaciones	2	Responsables	2352,18	25	33230,58
Responsable Sistemas	IT	2	Responsables	2035,59	25	28798,33
Responsable mdd	Comercial	2	Responsables	2364,22	25	33399,12
Responsable de Sanitario	Sanitario	2	Responsables	2195,78	25	31040,87
Responsable de Marketing	Comercial	2	Responsables	2206,96	25	31197,45
Comercial interno	Comercial	3	Técnicos	1663,42	25	23587,88
Product Manager	Comercial	3	Técnicos	1731,17	25	24536,32
Técnico Comunicación	Comercial	3	Técnicos	1466,28	25	20827,97
Técnico Control Interno	Financiero	3	Técnicos	1666,86	25	23636,00
Técnico de Calidad	Calidad	3	Técnicos	1915,30	25	27114,19
Técnico de Compras	Compras	3	Técnicos	1685,05	25	23890,69
Técnico de Exportaciones	Comercial	3	Técnicos	1990,40	25	28165,64
Técnico de Operaciones	Operaciones	3	Técnicos	1645,62	25	23338,65
Técnico de Pedidos	Operaciones	3	Técnicos	1714,64	25	24304,90
Coordinador de Fabrica	Operaciones	4	Coordinadores	1713,20	25	24284,80
Coordinador de Proyectos	Financiero y Operaciones	4	Coordinadores	1540,52	25	21867,27
Soporte Admón Clientes	Financiero	5	Especialistas	1319,95	25	18779,27
Soporte Calidad	Calidad	5	Especialistas	1433,28	25	20365,92
Soporte Admón. Incidencias	Operaciones	5	Especialistas	1334,23	25	18979,26
Soporte Atención Clientes	Comercial	5	Especialistas	1330,38	25	18925,33
Soporte Comercial	Comercial	5	Especialistas	1330,38	25	18925,33
Soporte Marketing	Comercial	5	Especialistas	1330,38	25	18925,33
Soporte cartera clientes	Financiero	5	Especialistas	1305,51	25	18577,19
soporte de IT	IT	5	Especialistas	1433,28	25	20365,92
Soporte Compras	Compras	5	Especialistas	1430,80	25	20331,27
Soporte Contabilidad	Financiero	5	Especialistas	1333,25	25	18965,47
Soporte Operaciones	Operaciones	5	Especialistas	1310,14	25	18641,90
Operario Almacén	Operaciones	6	Mozos y Operarios	1114,97	25	15909,54
mantenimiento	Operaciones	3	Especialistas	1415,93	25	20123,01
Operario Fabrica	Operaciones	6	Mozos y Operarios	1126,05	25	16064,76
Mozo Fábrica	Operaciones	6	Mozos y Operarios	1079,00	25	15406,02