

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO Y QUE ESTÉN ENCUADRADOS EN LOS SIGUIENTES GRUPOS DE ACTIVIDADES: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL DE LAS PALMAS**

---

2022-2025. Prorrogable.  
Actualizado a diciembre del 2022.

**FSOC**

**Sindicato Obrero Canario**



## **INDICE**

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES .....	4
ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL .....	4
ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL .....	4
ARTÍCULO 3º. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR .....	4
ARTÍCULO 4º. PERIODO DE VIGENCIA .....	5
ARTÍCULO 5º. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS .....	5
ARTÍCULO 6º. SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES .....	5
ARTÍCULO 7º. ABSORCIÓN .....	6
ARTÍCULO 8º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN .....	6
ARTÍCULO 9º. COMPOSICIÓN .....	6
ARTÍCULO 10º. ESTRUCTURA .....	7
ARTÍCULO 11º. FUNCIONES.....	7
ARTÍCULO 12º. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	7
ARTÍCULO 13º. LEGISLACIÓN APLICABLE.....	7
ARTÍCULO 14º. CONDICIONES ECONÓMICAS .....	7
ARTÍCULO 15º. VACACIONES.....	8
ARTÍCULO 16º. JORNADA LABORAL .....	9
ARTÍCULO 17º. LICENCIAS .....	10
ARTÍCULO 18º. ENFERMEDAD .....	12
ARTÍCULO 19º. ROPA DE TRABAJO .....	12
ARTÍCULO 20º. SITUACIONES DE DÉFICIT .....	12
ARTÍCULO 21º. HORAS EXTRAORDINARIAS .....	13
ARTÍCULO 22º. ANTIGÜEDAD .....	15
ARTÍCULO 23º. JUBILACIÓN .....	15
ARTÍCULO 24º. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD .....	16
ARTÍCULO 25º. SALIDAS Y VIAJES .....	16
ARTÍCULO 26º. REVISIÓN MÉDICA .....	16
ARTÍCULO 27º. PÓLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE .....	16
ARTÍCULO 28º. FINIQUITOS .....	17
ARTÍCULO 29º. CONTRATACIÓN: AMPLIACIÓN CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN. ....	18
ARTÍCULO 30º. PROMOCIONES. ....	18
TÍTULO II. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA .....	19
ARTÍCULO 31º. DERECHOS SINDICALES .....	19
ARTÍCULO 32º. DELEGADO SINDICAL .....	19
ARTÍCULO 33º. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES .....	19
ARTÍCULO 34º. CUOTA SINDICAL.....	21
ARTÍCULO 35º. EXCEDENCIAS .....	21
ARTÍCULO 36º. COMITÉS DE EMPRESA .....	22
ARTÍCULO 37º. GARANTÍAS .....	24
ARTÍCULO 38º. PRÁCTICAS ANTISINDICALES .....	25
ARTÍCULO 39º. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS. ....	25
ARTÍCULO 40º. SALUD Y MEDIOAMBIENTE LABORAL .....	26
ARTÍCULO 41º. EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA. EMBARAZO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.....	26

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO Y QUE ESTÉN ENCUADRADOS EN LOS SIGUIENTES GRUPOS DE ACTIVIDADES: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL DE LAS PALMAS**

ARTÍCULO 42º. IGUALDAD EN EL TRABAJO .....	28
ARTÍCULO 43. FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.....	30
CLÁUSULAS ADICIONALES .....	33
PRIMERA. DE LOS SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA .....	33
SEGUNDA. ADHESIÓN .....	33
TERCERA. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN .....	34
CUARTA. ACUERDO MARCO NACIONAL. ....	34
QUINTA. PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS. TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS. ....	34
DISPOSICIONES TRANSITORIA .....	35
DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. ....	35
DISPOSICIONES FINALES.....	35
PRIMERA.....	35
SEGUNDA. ....	35
ANEXO I.....	36
ANEXO II.....	37
TABLAS SALARIALES 2022-2025.....	37
ANEXO III. ....	39
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL.....	39

## **TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

Las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Las Palmas y sus preceptos obligan a todas las Empresas y trabajadores y trabajadoras del Comercio y que estén encuadrados en los siguientes grupos de actividades: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL.

Las actividades antes señaladas, que en razón de su desempeño prevalente en la empresa resulten integradas en el campo de aplicación de este Convenio están incluidas en el Anexo I del mismo, donde se recogen las actividades del CNAE correspondiente al sector. Se entiende por actividad principal, la prevalente o preponderante dentro de un ciclo único de hacer empresarial, bajo una misma forma jurídica y estructura unitaria.

Esta relación tiene un carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con aquellas actividades económicas que en un futuro puedan figurar en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

### **ARTÍCULO 2º. ÁMBITO PERSONAL**

Serán de aplicación las normas del presente Convenio, no sólo a las Empresas dedicadas a las actividades especificadas en el artículo anterior, sino también, a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que se empleen en ellas, sea cual fuere la vecindad de unos y otros dentro del territorio de la Provincia de Las Palmas, con las excepciones que determine la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 3º. FECHA DE ENTRADA EN VIGOR**

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes, retrotrayéndose sus efectos económicos, a partir del día PRIMERO DE ENERO DE DOS MIL VEINTIDÓS.

## **ARTÍCULO 4º. PERIODO DE VIGENCIA**

La duración y vigencia de este Convenio será de 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, el mismo quedará denunciado automáticamente.

Una vez establecida la denuncia automática acordada y en relación lo señalado en el artículo 86.3, párrafo 4, del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo continuará vigente en todas sus condiciones hasta que sea sustituido por otro.

Con motivo de agilizar la negociación del próximo Convenio Colectivo, las partes acuerdan comenzar dicha negociación el 1 de octubre de 2025, constituyéndose la Mesa Negociadora a tal efecto.

## **ARTÍCULO 5º. CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio, son estimadas, en su conjunto anual, con el carácter de mínimo por lo que los Pactos, Cláusulas o situaciones actuales implantadas en las distintas Empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las aquí pactadas, subsistirán para aquellos productores que vienen disfrutándolas, más no para quienes en lo sucesivo se incorporen a las Empresas, las que pueden contratar a nuevo personal de acuerdo con lo aquí establecido.

## **ARTÍCULO 6º. SUSTITUCIÓN Y COMPENSACIÓN DE RETRIBUCIONES**

Las remuneraciones que se establecen en el presente Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto anual, a todas las retribuciones y emolumentos de carácter Salarial o extrasalarial que viniera devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, excepto horas extraordinarias, dietas e indemnizaciones de la Seguridad Social, y ayuda para discapacitados, sin que, en ningún caso, el trabajador o trabajadora pueda sufrir disminución en la retribución global que disfrute.

De donde resulta, que aquellas Empresas incluidas en el presente Convenio, cuyos salarios rebasen en cómputo anual y global los introducidos en este texto, podrán absorber íntegramente lo aquí estipulado.

Serán respetadas todas aquellas condiciones laborales no salariales, más beneficiosas, que en la actualidad viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras incluidos en el presente Convenio.

En caso de discrepancia sobre el contenido de este artículo, la Comisión de Interpretación del Convenio actuará como intermediaria entre la Empresa y trabajadores y trabajadoras, antes de elevarse a la Jurisdicción competente, para la normal solución del problema planteado.

## **ARTÍCULO 7º. ABSORCIÓN**

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retribuidos existentes o supongan creación de otros nuevos, sólo tendrán eficacia y serán de aplicación en cuanto considerados aquellos en su totalidad, superen la cuantía total de los ya existentes, quedando, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio o que tuviesen establecidas las Empresas.

## **ARTÍCULO 8º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

## **ARTÍCULO 9º. COMPOSICIÓN**

La Comisión de Interpretación estará integrada paritariamente por cinco representantes de las Empresas y cinco representantes de los trabajadores y trabajadoras, quienes, de entre ellos, designarán un Secretario/a.

Dicha Comisión podrá utilizarlos servicios permanentes u ocasionales de asesores, en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes. Su número no podrá superar la mitad del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión. Los asesores/as tendrán derecho a voz, pero no a voto.

## **ARTÍCULO 10º. ESTRUCTURA**

La Comisión de Interpretación será única para toda la Provincia de Las Palmas.

## **ARTÍCULO 11º. FUNCIONES**

Es función específica de la Comisión la interpretación y seguimiento del Convenio, la cual intervendrá preceptivamente en esta materia, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad o Jurisdicción competente.

## **ARTÍCULO 12º. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a lo reseñado en el artículo 11º. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión, la cual emitirá el correspondiente informe, en el plazo máximo de QUINCE DÍAS, comunicándolo a los afectados, quienes quedarán vinculados por la interpretación acordada.

## **ARTÍCULO 13º. LEGISLACIÓN APLICABLE**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general.

## **ARTÍCULO 14º. CONDICIONES ECONÓMICAS**

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán los "Salarios Anuales" que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, vigentes en el periodo de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.

Para el segundo año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, se abonarán los "Salarios Anuales" que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 4% respecto de los existentes el año anterior.

Para el tercer año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024, se abonarán los "Salarios Anuales" que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 4% respecto de los existentes el año anterior.

Para el cuarto año de vigencia del Convenio, de 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2025, se abonarán los "Salarios Anuales" que figuran en la Tabla Salarial del anexo II, los cuales vienen a reflejar un incremento del 4% respecto de los existentes el año anterior.

El pago de dicho "Salario Anual" se podrá hacer, previo acuerdo con la Dirección:

- a) Prorrateándolo en DOCE MENSUALIDADES, si así lo aprobara el 75% de la plantilla de la Empresa en votación celebrada al efecto.
- b) En DOCE MENSUALIDADES más DOS PAGAS, todas de igual cuantía: una se abonará el 15 de diciembre y los otros 15 días antes de comenzar el disfrute de las vacaciones, si así lo acordara la mitad más una de la plantilla.
- c) De no haber acuerdo, el "Salario Anual" se prorrateará en DIECISÉIS PAGAS, de igual cuantía todas ellas, que se abonarán: doce, por mensualidades vencidas; y cuatro, los días 15 de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre.

Los acuerdos se tomarán por votación libre, directa y secreta, que se reflejarán en acta por una mesa que estará formada por los representantes de los trabajadores y trabajadoras y de la Empresa, actuando de Presidente/a el trabajador o trabajadora de la plantilla de la empresa de más edad y de Secretario/a el de menos.

El abono de las mensualidades se efectuará por meses vencidos y, en caso de que se haga mediante transferencia bancaria, estará disponible por mensualidades vencidas.

## **ARTÍCULO 15º. VACACIONES**

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, independientemente de la categoría profesional del trabajador o trabajadora, y deberán comenzar en lunes o siguiente día hábil.

La Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, hará la planificación anual de las vacaciones, estableciéndose la fecha del disfrute en turnos de rotación anual. El trabajador o trabajadora deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para aquellos que no completen un año, se prorrateará en razón al tiempo trabajado. En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

Las vacaciones deberán disfrutarse en periodos mínimos de 15, 7 y 8 días, según acuerdo al efecto entre el trabajador o trabajadora y la empresa.

En el supuesto de que la Empresa, una vez acordado el Calendario de Vacaciones, propusiese cambiar o suspender el periodo de las mismas, previo acuerdo con el trabajador o trabajadora afectado/a, el mismo disfrutará como compensación un día hábil más de vacaciones.

En todo lo no establecido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes vigentes en cada momento.

## **ARTÍCULO 16º. JORNADA LABORAL**

- La En el año 2022, la jornada de trabajo será de 1792 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.
- En el año 2023 la jornada de trabajo se reducirá en una hora (1), quedando la jornada anual en 1791 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.
- En el año 2024 la jornada de trabajo se reducirá en una hora (1), quedando la jornada anual en 1790 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.
- En el año 2025 la jornada de trabajo se reducirá en dos horas (2), quedando la jornada anual en 1788 horas anuales de trabajo efectivo, sin distinción de jornada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo ocupando plena y efectivamente toda la jornada laboral.

Con aplicación exclusiva al subsector del Comercio al por Mayor de Material Eléctrico, se establece una jornada de verano durante el mes de agosto, cuyo horario queda fijado de lunes a viernes de 07.30 horas a 14,00 horas.

## **ARTÍCULO 17º. LICENCIAS**

El trabajador o trabajadora previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos que a continuación se exponen:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días laborales por nacimiento de hijo o hija, que podrán ser prorrogados por otros dos cuando el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto. En caso de intervención por cesárea, a los indicados cuatro días se sumarán otros cuatro días.
- c) Dos días por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Cinco días hábiles en los casos de fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuges o hijos e hijas.
- f) Tres días naturales por fallecimiento de hermanos y hermanas, o abuelos/abuelas, más un día en caso de que estos últimos fallecimientos ocurran en sábado.
- g) Un día, el del sepelio, por fallecimiento de tíos o tías y primos o primas hermanos.
- h) Por realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Tres días naturales en caso de intervención quirúrgica que necesite hospitalización, o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, siempre que tal circunstancia se acredite mediante nota expedida por el médico antes o dentro de las veinticuatro horas siguientes al hecho causante, pudiendo notificarlo en 24 horas por sí o por algún familiar. Y con la posterior entrega del certificado o nota.

- j) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres y madres, hijos o hijas, hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, nietos y nietas).
- k) Un día natural en caso de matrimonio de hijos e hijas, nietos y nietas, y hermanos y hermanas.
- l) Dos días naturales en caso de fallecimiento de hermanos y hermanas políticos o hijos e hijas políticos. En caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto serán dos días laborales más.
- m) En caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, se ampliarán en dos días naturales remunerados, si el hecho causante aconteciere fuera de la isla de residencia y siempre con justificación del hecho causante y desplazamiento.
- n) A los trabajadores y trabajadoras que realicen estudios nocturnos para obtener un título profesional o social, las empresas se obligarán a concederles el tiempo necesario para tomar parte en la jornada de comienzo de dichos estudios, en el Centro que se halle matriculado, previa justificación de dicha matrícula y se perderá ésta si tiene que repetir curso, recuperándose nuevamente al estar al día en los estudios, además que deberá justificar su asistencia a clase mensualmente. Los estudios deberán realizarse en Centros de Enseñanza Oficial y han de estar directamente relacionados con las necesidades inmediatas de la Empresa y de su puesto de trabajo. Estando tales licencias condicionadas además a que el número de casos concurrentes en la Empresa por este motivo no exceda del 2% de sus plantillas y siempre que se trate de estudios nocturnos cuyas clases comiencen después de las 20.00 horas.
- o) Bolsa de quince (15) horas anuales para acompañar a consultas médicas o clínicas al cónyuge o hijos e hijas menores, o mayores dependientes.

En todo caso, para el cómputo del periodo que en cada caso corresponda, el disfrute de las licencias anteriormente enumeradas comenzará el primer día hábil en que se produzca la circunstancia que genere el derecho.

## **ARTÍCULO 18º. ENFERMEDAD**

Para complementar las prestaciones reglamentarias en caso de enfermedad o accidente laboral, debidamente justificados con los correspondientes partes médicos, salvo lo dispuesto en el párrafo segundo, las Empresas abonarán a sus trabajadores y trabajadoras la diferencia que resulte entre la prestación reglamentaria de la Seguridad Social hasta el cien por cien de la cantidad que resulte de dividir entre catorce el Salario Anual de las Tablas del anexo correspondiente a su categoría, y ello en proporción a los días de baja, hasta el límite máximo de un año, aunque hayan sido sustituidos por otros trabajadores y trabajadoras.

Exclusivamente en los casos en que la Incapacidad Temporal se derive de un accidente de trabajo, hospitalización y procesos derivados, cirugía o traumatología, o tenga como causa un diagnóstico clínico de oncología, nefrología, hepatología o cardiología, se abonará durante los dos primeros meses de la baja el cien por cien del salario real. Debiendo justificar el trabajador o trabajadora, en estos casos, la circunstancia causante y el diagnóstico emitido para la baja médica correspondiente.

## **ARTÍCULO 19º. ROPA DE TRABAJO**

En aquellas Empresas en que se exija ropa de trabajo, se entregará al comienzo de cada año, a los trabajadores y trabajadoras para que la utilicen en la faena, la ropa de trabajo adecuada y que consistirá en tres pantalones, tres camisas, y dos pares de botas o zapatos.

Dichas prendas se sustituirán cuando por el uso adecuado de las mismas se hayan deteriorado, aunque no haya transcurrido un año de duración de las mismas.

## **ARTÍCULO 20º. SITUACIONES DE DÉFICIT**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el artículo 14º, no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2021, 2022, 2023, 2024. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 2022, 2023, 2024 y 2025 según el año.

En estos casos se trasladará a las partes de fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de Auditores o Censores de Cuenta, atendiendo las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar a la representación de los trabajadores y trabajadoras, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informes de Auditores o Censores de Cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido en las Empresas de menos de veinticinco trabajadores y trabajadoras, y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

Para acogerse a lo previsto en este artículo, la Empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la Autoridad Laboral, en el plazo de QUINCE DÍAS, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.), del Convenio Colectivo afectado.

## **ARTÍCULO 21º. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de lograrla creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestro sus otros daños extraordinarios y urgentes, así como el riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Ley.

No obstante, y a fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Así mismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los/las Representantes legales de los trabajadores y trabajadoras determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán en la cuantía que las partes fijen y acuerden en la empresa, sin que en ningún caso el precio pueda ser inferior al que resulte de incrementar un 50 por ciento el valor de una hora ordinaria de trabajo.

A tal efecto y con el objeto de determinar el precio mínimo acordado para las horas extraordinarias, en consonancia con lo previsto en este artículo, se fija la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\frac{(SBA + CA) * 1,5}{\text{Jornada anual vigente}}$$

En el caso de que las horas extraordinarias se realicen en festivo o domingo, tendrán, salvo descanso compensatorio, un incremento del 100%. A tal efecto, se fija la siguiente fórmula para su cálculo:

$$\frac{(SBA + CA) * 2,0}{\text{Jornada anual vigente}}$$

Significado SBA: el Salario Base Anual Significado CA: Suma de Complementos Anuales

Igualmente se abonarán con un incremento del 100% las horas extras que se realicen en la semana en la que exista un festivo de los fijados por el Gobierno de Canarias.

## **ARTÍCULO 22º. ANTIGÜEDAD**

La antigüedad, ya congelada en sus devengos y cuantías al 31 de diciembre de 1980, ha quedado definitivamente incorporada a la columna del Salario Anual del Convenio.

Del resto de los cuatrienios que en concepto de antigüedad le quedaran aúna los trabajadores y trabajadoras, una vez detraídos los ya afectados por la Congelación y trasvase de antigüedad, según Convenios anteriores, se absorberá y compensará cada año, a partir de 1983, el importe equivalente a la mitad de un cuatrienio, en sus cuantías congeladas al 31 de diciembre de 1990, hasta la total y definitiva supresión de las cantidades que por ese concepto de Antigüedad estén percibiendo aún los trabajadores y trabajadoras, sustituye en todo por tanto el Convenio Colectivo lo dispuesto en la Ordenanza Laboral del Comercio en materia de Antigüedad.

## **ARTÍCULO 23º. JUBILACIÓN**

De conformidad con el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, y para el caso de que los trabajadores y trabajadoras con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio sustituirán a cada trabajador o trabajadora jubilado/a, al amparo del R.D. mencionado, por otro trabajador o trabajadora receptor/a de prestaciones por desempleo o joven demandante del primer empleo.

Será necesario previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador o trabajadora para ejercer el derecho y negativa de la Empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión de Interpretación del Convenio en un plazo de 15 días.

Las Empresas, a las que la sustitución por jubilación especial en los términos del párrafo anterior produjera desequilibrio en sus plantillas, podrán desvincularse de la cláusula anterior, en virtud del acuerdo tomado por la Comisión Paritaria de este Convenio, a la luz de las pruebas que, sobre la situación del empleo en la Empresa deberá acompañar quien solicite el desenganche produciendo efectos inmediatos.

## **ARTÍCULO 24º. EXCEDENCIA POR MATERNIDAD**

En cuanto a la excedencia por maternidad, se estará a lo que disponga la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 25º. SALIDAS Y VIAJES**

El personal al que se confiara alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

## **ARTÍCULO 26º. REVISIÓN MÉDICA**

Se estará a lo que disponga la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 27º. PÓLIZA DE VIDA E INCAPACIDAD PERMANENTE**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a concertar, una póliza de seguro que, en caso de producirse el fallecimiento de un productor por accidente de trabajo, o como consecuencia de tal accidente sea declarado afecto de Invalidez Permanente Total, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, se le garantice al trabajador o trabajadora, o a las personas por él designadas la percepción de un capital cifrado en TREINTA Y CINCO MIL (35.000,00) EUROS.

En cualquier caso, la responsabilidad de la Empresa se limitará a los riesgos cubiertos por la póliza, si éste se ajusta tanto a lo establecido en el presente artículo como a las condiciones generales que para este tipo de pólizas impone a las Compañías Aseguradoras la normativa vigente para este tipo de seguros. Si en el momento de suscribirse la póliza algún trabajador o trabajadora se encontrara en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o prórroga de la IT, su incorporación a la póliza será obligatoria sólo cuando sea dado de alta médica y se reincorpore a su puesto de trabajo.

## **ARTÍCULO 28º. FINIQUITOS**

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador o trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura en el Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por la organización empresarial firmante de este Convenio, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.
4. Una vez firmado por el trabajador o trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador o trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador o trabajadora podrá estar asistido por un representante de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

## **ARTÍCULO 29º. CONTRATACIÓN: AMPLIACIÓN CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.**

El contrato de duración determinada por circunstancias de la producción regulado por el artículo

15.2 del Estatuto de los Trabajadores y, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrá ampliar hasta un año de duración máxima, y se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2 ya citado, sin que pueda afectar a más del 33% de la plantilla.

Una vez extinguido el contrato, las empresas que hayan hecho uso de la ampliación aquí acordada abonarán a los trabajadores y trabajadoras afectados una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

## **ARTÍCULO 30º. PROMOCIONES.**

Para la categoría de Ayudante del Grupo II de categorías profesionales de la Tabla Salarial del Convenio, una vez transcurridos íntegramente los 4 primeros años de antigüedad y permanencia ininterrumpida en la empresa, el trabajador o trabajadora, pasará de forma inmediata a la categoría superior de Dependiente / Dependienta.

## **TÍTULO II. DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA**

### **ARTÍCULO 31º. DERECHOS SINDICALES**

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores y trabajadoras afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recabar cuotas y distribuir información sindical fuera de trabajo y sin perturbar las actividades normales de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en la que disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En cuanto a Tablones de Anuncios estará a lo que disponga la legislación vigente.

### **ARTÍCULO 32º. DELEGADO SINDICAL**

En aquellos Centros de Trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores y trabajadoras, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado o aquellos que se correspondan con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El delegado sindical deberá ser trabajador o trabajadora en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

### **ARTÍCULO 33º. FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores y trabajadoras en general, y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por las Empresas con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y trabajadoras, cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores y trabajadoras en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores y trabajadoras.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

### **ARTÍCULO 34º. CUOTA SINDICAL**

En aquellos centros de trabajo en que cada sindicato o Central Sindical lo solicite, y previo requerimiento de los trabajadores y trabajadoras afiliados a cada uno de esas Centrales o Sindicatos, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores y trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador o trabajadora interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o Libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere, y hará constar en el certificado anual de retenciones del trabajador o trabajadora para el IRPF, la cantidad total anual descontada ese año al trabajador o trabajadora en concepto de cuota sindical.

### **ARTÍCULO 35º. EXCEDENCIAS**

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador o trabajadora en activo que ostentará cargo sindical, de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores y trabajadoras, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su Grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

## **ARTÍCULO 36º. COMITÉS DE EMPRESA**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresas las siguientes funciones:

- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:
- a) Trimestralmente, sobre la evolución general, del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.
  - b) Anualmente, conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.
  - c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa sobre las reestructuraciones de plantillas, cierres totales o parciales, definitivas o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
  - d) En función de la materia de que se trata:
    - 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
    - 2. Sobre la fusión, absorción o modificación el "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
    - 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
    - 4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresas en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente, se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y trabajadoras o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A) de ese artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

## **ARTÍCULO 37º. GARANTÍAS**

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador o trabajadora en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores y trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los Delegados de Personal, o los miembros del Comité de Empresa, podrán acumular, en uno o varios de ellos, su crédito de horas sindicales, con las siguientes condiciones:

1) Cada representante podrá acumular sus propias horas y, en su caso, las de los demás.

2) El máximo de horas acumulables será el de tres meses a partir de la fecha en que se solicite, haciéndose el cómputo por meses naturales.

3) La acumulación deberá solicitarse por escrito con el máximo de antelación posible y en todo caso con la de 7 días antes del comienzo de su disfrute.

4) No se podrá usar de este derecho de acumulación entre el 1 de diciembre y 10 de enero.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

### **ARTÍCULO 38º. PRÁCTICAS ANTISINDICALES**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

### **ARTÍCULO 39º. PARTICIPACIÓN EN LAS NEGOCIACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.**

A los Delegados Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores y trabajadoras en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la ante dicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

## **ARTÍCULO 40º. SALUD Y MEDIOAMBIENTE LABORAL**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, independiente del cumplimiento de la normativa en vigor, se comprometen a velar por la salud laboral de los trabajadores y trabajadoras, por el medio ambiente laboral y la mejora de las condiciones laborales, realizando para ello las siguientes acciones:

- Promover cuantas medidas se consideren tendentes a mejorar la situación de las empresas en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando campañas de mentalización, etc.; Incluyendo en las Evaluaciones de Riesgos Laborales las de Ergonomía y Psicosociales.
- Reforzar los medios de formación específica en la materia, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de sus representantes.
- Acometer las acciones necesarias para obtener los medios que permitan desarrollar con una mayor eficacia la seguridad y la salud laboral en las empresas.
- Estudiar y acordar mecanismos oportunos de coordinación en materia de siniestralidad laboral.
- Implantar en las empresas las innovaciones legales que pudieran producirse en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/95, de 8 de noviembre y sus Reglamentos.

## **ARTÍCULO 41º. EMBARAZO, MATERNIDAD, LACTANCIA. EMBARAZO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.**

1. El empresario procurará que la trabajadora embarazada, y mientras se halle en dicho estado, ocupe un puesto de trabajo lo más adecuado posible a su situación.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de este periodo en su totalidad o, en su caso de la parte que reste del periodo de suspensión el padre para el cuidado del hijo en caso, de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

3. En caso de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativo o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especialmente dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En su caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

4. Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador o trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

6. Las vacaciones podrán ser disfrutadas inmediatamente antes o después de los periodos establecidos en el presente artículo, a opción de el/ la interesada/o, comunicándolo previamente a la empresa.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Estos periodos de lactancia podrán ser acumulados para su disfrute, bien al periodo de vacaciones anual, o bien a disfrutar en el periodo que el trabajador o trabajadora decidan.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día que se inicie la suspensión por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse anterior o a otro compatible con su estado.

La concreción horaria corresponderá al trabajador o trabajadora, debiendo preavisar al empresario/a con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Todo lo no expuesto en el presente artículo se estará a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y sus normas concordantes.

## **ARTÍCULO 42º. IGUALDAD EN EL TRABAJO**

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición, abono de salarios, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencias y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Fechas de abono de salarios.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente Laboral exento de acoso sexual.

Las partes acuerdan remitirnos a las exigencias del artículo 85.1, 2º párrafo del ET, en aras de promover planes de igualdad entre hombres y mujeres y, en su caso planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007. En este sentido se acuerda:

- Igualdad de oportunidades y no discriminación:

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminación es por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en:

El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de toda la empresa.

En las empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, se deja a voluntad de las partes (empresas y representantes de los trabajadores y trabajadoras) el establecer medidas de planes de igualdad, no discriminación y acoso.

- Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector. Las empresas, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, deben trabajar en implantar políticas, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador o trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Las partes firmantes asegurarán que todos los trabajadores y trabajadoras conozcan de la existencia de los Procedimientos de actuación, distribuyéndose entre los órganos de representación de cada centro.

Las Empresas establecerán los mecanismos de detección de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procederán a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detección precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

## **ARTÍCULO 43. FORMACIÓN Y PLUS COMPENSATORIO DE FORMACIÓN.**

1. Ambas partes consideran imprescindible la puesta en marcha de acciones en materia de Formación Profesional, por las que se eleven los niveles de capacitación y productividad. Y es por ello que se comprometen a establecer planes de actuación en los que se señalen como objetivos la mejora, actualización y capacitación en todos/as y en cada uno de los puestos de trabajo, presentes y futuros, concretándose en planes de formación continua, ocupacional o de libre acceso. Y adquiriendo la representación empresarial el compromiso de colaboración en la realización de prácticas en los centros de trabajo, en los términos que la legislación establezca para las mismas.

Asimismo, las organizaciones firmantes cooperarán en alcanzar los objetivos enunciados, colaborando en la creación e impartición de los planes formativos, especialmente haciendo uso de instituciones, organizaciones o entidades unitarias. Requiriendo de las distintas administraciones públicas o privadas las ayudas y prestaciones que en esta materia puedan ser consideradas como convenientes.

2. Plus compensatorio de formación: En aras de conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores y trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y por la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello las partes acuerdan por unanimidad que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupados/as afectados/as por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, a la vez que satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores y trabajadoras/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones, o la participación en planes de formación desarrollados por la empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio y que cumplan perfectamente con el objetivo de mejorar la formación en el ámbito del convenio, o la participación en planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por los sindicatos más representativos del sector (CC.OO y UGT ), deberán abonar a sus trabajadores y trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 50 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, que se percibirán igualmente en los períodos de Incapacidad Temporal y disfrute de vacaciones del trabajador o trabajadora.

Por tanto, este acuerdo implica la obligación de las empresas afectadas por el convenio de participar en los PLANES DE FORMACIÓN DEL SECTOR DESARROLLADOS POR:

1. Alguna organización empresarial firmante del presente convenio o integradas en la misma, representativa del sector del metal.
2. En planes de formación desarrollados por la Empresa.
3. En planes de formación desarrollados por Organismos Públicos.
4. En planes de formación desarrollados por organismos privados.
5. En planes de formación desarrollados por otras entidades formativas acreditadas sin vinculación con las partes del convenio.
6. En planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato CCOO.
7. En planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por el sindicato UGT.
8. En planes agrupados de formación continua en materia del sector desarrollados por otros sindicatos que estén considerados como más representativos del sector.

Por lo que, aquellas empresas que no acrediten su participación en alguno de los Planes de Formación desarrollados por las reseñadas organizaciones o entidades deberán abonar a sus trabajadores y trabajadoras el acordado plus compensatorio de formación.

A tal efecto se aplicará el sistema de acreditación siguiente:

1. Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa de este sector participe en el desarrollo de planes formativos, que acredite su adhesión a la misma, con traslado a la Comisión Paritaria.
2. Mediante certificación expedida por una de las organizaciones sindicales más representativas dentro del sector, que acredite la participación de la empresa en algún plan formativo de este sector desarrollado por ellos, con traslado la Comisión Paritaria.

3. Mediante certificación expedida por la Comisión Paritaria del Convenio, previa solicitud de la empresa en la que conste su participación en planes y programas de formación desarrollados por la propia empresa, por organismos públicos o privados o por otras entidades formativas acreditadas para impartir formación en el ámbito de las actividades reguladas por este Convenio.

Dicha solicitud deberá ir firmada con el visto bueno de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de la empresa, en su caso.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

En todo caso los trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa”.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

### **PRIMERA. DE LOS SINDICATOS Y COMITÉS DE EMPRESA**

Las facultades, derechos y garantías que aquí se pactan en ordena derechos sindicales, Comités de Empresa y Delegados de Personal que mejor en la Legislación General serán de aplicación a este sector de comercio de la Provincia de Las Palmas.

### **SEGUNDA. ADHESIÓN**

Las Centrales Sindicales que firmen o se adhieran a este Convenio podrán designar un observador en la Comisión de Interpretación y seguimiento a las reuniones con voz, pero sin voto.

### **TERCERA. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN**

Para atender de cuantas cuestiones les sean atribuidas las partes negociadoras de este Convenio, designan como miembros integrantes de la Comisión de Interpretación los siguientes:

- Por Comisiones Obreras (CC.OO.): 3 miembros.
- Por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.): 1 miembro.
- Por USO: 1 miembro.
- Por la Federación Provincial de la Pequeña y Mediana Empresa del Metal y Nuevas Tecnologías de Las Palmas (FEMEPA): 5 miembros.

### **CUARTA. ACUERDO MARCO NACIONAL.**

En lo no previsto en este convenio se estará a lo acordado en el ACUERDO MARCO DEL COMERCIO de ámbito estatal.

### **QUINTA. PROCEDIMIENTOS PARA SOLVENTAR DISCREPANCIAS. TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS.**

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y trabajadoras y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral de Canarias.

PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONVENIO: De conformidad con lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo de SIETE DÍAS para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIA**

### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.**

La obligación del artículo 27º de este Convenio de concertar la Póliza de Seguro prevista en dicho artículo entrará en vigor y surtirá efectos sólo a partir del decimosexto día siguiente a la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial.

## **DISPOSICIONES FINALES**

### **PRIMERA.**

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### **SEGUNDA.**

Son partes firmantes de este Convenio y se reconocen como interlocutores legitimados para negociarlo, por las representaciones que ostentan: COMISIONES OBRERAS(CC.OO.) la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), la UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO) y la FEDERACION PROVINCIAL DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DEL METAL DE LAS

PALMAS (FEMEPA), que se han reconocido como interlocutores legitimados. En Las Palmas de Gran Canaria, a seis de septiembre de dos mil veintidós.

## ANEXO I

### ANEXO I

FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES Y JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA, OTRAS ACTIVIDADES DEL SECTOR DEL METAL.

COD_CNAE2009	TÍTULO_CNAE2009
4612	Intermediarios del comercio de combustibles, minerales, metales y productos químicos Industriales *
4613	Intermediarios del comercio de la madera y materiales de construcción *
4615	Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería *
4618	Intermediarios del comercio especializados en la venta de otros productos específicos *
4619	Intermediarios del comercio de productos diversos *
4643	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos *
4647	Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación
4648	Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
4672	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
4673	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios
4674	Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4676	Comercio al por mayor de otros productos semielaborados *
4677	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos en establ. espec.
4742	Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados
4743	Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados
4752	Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
4754	Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
4759	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artículos de uso doméstico en establecimientos especializados *
4763	Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4764	Comercio al por menor de artículos deportivos en establecimientos especializados
4765	Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
4777	Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados
4778	Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados *
7721	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico

\*Aquellos productos que sean de metal.

## ANEXO II.

### TABLAS SALARIALES 2022-2025

#### ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE FERRETERÍAS, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES Y JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS Y OTRAS ACTIVIDADES DEL SECTOR DEL METAL. TABLA DE SALARIOS ANUALES VIGENTE DESDE EL 1º DE ENERO DE 2022 A 31 DE DICIEMBRE DE 2025 (\*).

ANUAL	CATEGORÍAS	SALARIO 2022 ANUAL	SALARIO 2023 ANUAL	SALARIO 2024 ANUAL	SALARIO 2025
	PROFESIONALES	(EUROS)	(EUROS)	(EUROS)	(EUROS)
GRUPO I	Título de Grado Superior	21.663,41	22.529,94	23.431,14	24.368,39
	Título de Grado Medio	18.985,72	19.745,15	20.534,95	21.356,35
	Ayudante Técnico Sanitario	16.893,55	17.569,29	18.272,07	19.002,95
GRUPO II	Jefe/a de Personal	20.380,36	21.195,57	22.043,40	22.925,13
	Jefe/a de Ventas	20.380,36	21.195,57	22.043,40	22.925,13
	Jefe/a de Compras	20.380,36	21.195,57	22.043,40	22.925,13
	Encargado General	20.380,36	21.195,57	22.043,40	22.925,13
	Jefe/a de Almacén	18.288,30	19.019,83	19.780,62	20.571,85
	Jefe/a de Sucursal	18.985,72	19.745,15	20.534,95	21.356,35
	Jefe/a de Grupo	17.590,98	18.294,62	19.026,40	19.787,46
	Jefe/a de Sección	16.893,66	17.569,40	18.272,18	19.003,07
	Encargado/a de Establecimiento	17.590,98	18.294,62	19.026,40	19.787,46
	Viajantes	16.544,94	17.206,74	17.895,01	18.610,81
	Corredor/a de Plaza	15.848,56	16.482,50	17.141,80	17.827,47
	Dependiente/a	15.888,70	16.524,25	17.185,22	17.872,63
	Ayudante	15.428,19	16.045,32	16.687,13	17.354,62
	Dependiente/a Mayor	16.544,94	17.206,74	17.895,01	18.610,81
	Aprendiz de 1º año	SMI	SMI	SMI	SMI
	Aprendiz de 2º año	14.237,39	14.806,89	15.399,16	16.015,13
GRUPO III	Director/a	22.472,42	23.371,32	24.306,17	25.278,42
	Jefe/a de División	21.426,50	22.283,56	23.174,90	24.101,89
	Jefe/a Administrativo	18.996,95	19.756,83	20.547,10	21.368,99

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEL COMERCIO Y QUE ESTÉN ENCUADRADOS EN LOS SIGUIENTES GRUPOS DE ACTIVIDADES: FERRETERÍA, EFECTOS NAVALES, MATERIALES ELÉCTRICOS, ELECTRODOMÉSTICOS, JOYERÍA Y PLATERÍA, ARMERÍA, DEPORTES, JUGUETERÍA, MUEBLES METÁLICOS, INFORMÁTICA MINORISTA Y OTROS DE LA ACTIVIDAD COMERCIAL DEL METAL DE LAS PALMAS**

	Secretario/a	15.848,56	16.482,50	17.141,80	17.827,47
	Contable Cajero, Taquígrafo/a	17.695,70	18.403,53	19.139,67	19.905,26
	Jefe/a de Sección Administrativo	17.590,98	18.294,62	19.026,40	19.787,46
	Oficial Administrativo	16.893,55	17.569,29	18.272,07	19.002,95
	Operador/a Máquina Contable	16.544,94	17.206,74	17.895,01	18.610,81
	Auxiliar Administrativo, Perforista o Grabador/a	15.848,56	16.482,50	17.141,80	17.827,47
	Aspirante	SMI	SMI	SMI	SMI
	Auxiliar de Caja	16.003,10	16.643,23	17.308,96	18.001,32
GRUPO IV	Jefe/a de Sección de Servicios	17.590,98	18.294,62	19.026,40	19.787,46
	Dibujante	16.893,66	17.569,40	18.272,18	19.003,07
	Escaparatista	16.196,23	16.844,08	17.517,84	18.218,56
	Rotulista	15.848,56	16.482,50	17.141,80	17.827,47
	Profesional de Oficio de 1º	16.196,23	16.844,08	17.517,84	18.218,56
	Profesional de Oficio de 2º	15.708,37	16.336,70	16.990,17	17.669,78
	Profesional de Oficio de 3º	15.428,19	16.045,32	16.687,13	17.354,62
	Capataz	16.196,23	16.844,08	17.517,84	18.218,56
	Mozo/a Especializado	15.568,28	16.191,01	16.838,65	17.512,20
	Ascensorista	15.489,97	16.109,57	16.753,95	17.424,11
	Telefonista	15.489,97	16.109,57	16.753,95	17.424,11
	Mozo/a de Almacén	15.489,97	16.109,57	16.753,95	17.424,11
GRUPO V	Conserje	14.237,39	14.806,89	15.399,16	16.015,13
	Cobrador/a	15.262,52	15.873,02	16.507,94	17.168,26
	Personal de Limpieza fijo	14.124,34	14.689,32	15.276,89	15.887,97
	Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero/a	14.237,39	14.806,89	15.399,16	16.015,13
	Personal de Limpieza por horas	5,8	5,8	5,8	5,8

(\*) LA CUANTÍA DE CADA MENSUALIDAD Y PAGAS CORRESPONDIENTES SE CALCULARÁ DIVIDIENDO EL IMPORTE QUE FIGURA EN LA COLUMNA "SALARIO ANUAL" ENTRE DOCE, CATORCE O DIECISÉIS, SEGÚN LA MODALIDAD ADOPTADA DE ENTRE LAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 14º DEL PRESENTE CONVENIO.

## ANEXO III.

### MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

ANEXO III



#### Modelo de recibo de finiquito de la relación personal

NÚMERO: \_\_\_\_\_

D. \_\_\_\_\_ que ha trabajado en la Empresa \_\_\_\_\_ desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_, con la categoría de \_\_\_\_\_ declaro que he recibido de ésta, la cantidad de \_\_\_\_\_ euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado/a y liquidado/a por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unfa a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

El trabajador/a,

El trabajador/a (1) \_\_\_\_\_ usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SI o No

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición. Expido por \_\_\_\_\_

Fecha de Expedición: \_\_\_\_\_

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.