

**ACTA SUBSANACIÓN**  
**DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO COLECTIVO MARROQUINERÍA,**  
**CUEROS, REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA**  
**RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, AVILA, VALLADOLID y**  
**PALENCIA**

En Madrid, a 5 de febrero de 2013

**ASISTENTES:**

**Por CCOO**

Pedro Sánchez González  
Benito Morillo Romero  
Andrea García Plaza  
Miguel Rodríguez Ayala  
Roberto Martínez Ramos  
Miguel Angel Arroyo

Asesora: Carmen Expósito Robles



**Por UGT**

Jesús Espino Barreno  
Rosa María Ruiz  
Francisco Javier Grande San Juan

Asesora: Paula Alves Da Silva  
Carmen Santiago

**Por ASEMAVI**



1

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
U-CT

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CCOO  
Pedro S.  
CCOO  
*[Handwritten signature]*  
CCOO

Belén Iglesias Gallego

Rafael Yañez

Pedro Rogado

Asesores: Tirso Gracia Serrano

Mónica Ruiz Gallardo

Siendo las 12.00 h del día 5 de febrero de 2013, se reúnen en la sede de CCOO sita en Madrid, calle Lope de Vega, las personas relacionadas que se reconocen como interlocutores válidos para la celebración de la reunión de la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo del Grupo de Marroquinería, Cueros, Repujados y Similares de Madrid, Castilla La-Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.

Abierta la sesión, los miembros de la mesa negociadora,

### MANIFIESTAN

I.- Las partes que conforman esta comisión negociadora proceden a subsanar mediante la presente acta determinados artículos del convenio colectivo.

1. Artículo 30: Cláusula de inaplicación salarial.



El contenido de este artículo queda redactado del siguiente modo, de conformidad con el artículo 82.3 ET, en su redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y en función del texto definitivo por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

"Por acuerdo entre las partes legitimadas, los porcentajes de incrementos salariales pactados en el presente Convenio podrán no ser de obligada aplicación en todo o en parte. En el caso de que las Empresas cuya situación y perspectivas económicas pudiera verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la

*(Handwritten signatures and stamps)*

*(Handwritten signatures: Pedro Rogado, Tirso Gracia Serrano, Mónica Ruiz Gallardo, Rafael Yañez, Belén Iglesias Gallego)*

misma, cuando ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos a su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, podrán inaplicar dichos incrementos.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación legal legitimada conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada 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 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.



*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*

*[Handwritten signature in blue ink]*  
UGT



*[Multiple handwritten signatures in blue ink]*  
Pedro S.  
UGT



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.

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, se remitirá a la Comisión Paritaria, a que alude el párrafo segundo, y sólo 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 ésta 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 del ET, 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 sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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 sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91”.

2. Artículo 52: Vacaciones.

Este artículo queda redactado del siguiente modo.



“Todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional, que preste sus servicios en empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutará, en concepto de vacaciones, de treinta días naturales ininterrumpidos, sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas y la R.T., siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la empresa.

El personal que lleve menos de un año, disfrutará de los días que proporcionalmente le correspondan en razón del tiempo de permanencia en la misma; el trabajador o trabajadora que por decisión de la empresa viera prolongado su período de vacaciones, aún no llevando un año en la misma, percibirá los haberes correspondientes al período de vacaciones disfrutado totalmente, a cargo de la empresa.

Las vacaciones se iniciarán en lunes siempre que no sea festivo, y serán retribuidas con el salario correspondiente a la actividad normal incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción devengados durante las trece últimas semanas (equivalente a tres meses).



En caso de coincidir las vacaciones en la empresa con la baja por enfermedad común, o con la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional el disfrute de las mismas se pospondrá, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, con el límite de los 18 meses siguientes.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo. 48.4 del E.T., y artículo 48 bis del ET se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

### 3. Artículo 59.9: Faltas y sanciones. Faltas muy graves.

“La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo, si repercuten negativamente en el trabajo.”

### 4. Artículo 76.1: Jubilación anticipada.

“Las personas con 64 años cumplidos, previo acuerdo escrito con la empresa, podrán acogerse a la jubilación anticipada regulada por la Ley 27/2011 de 1 de agosto, comprometiéndose en este supuesto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a sustituir simultáneamente a la persona que se jubile por otra que sea titular del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de igual naturaleza al extinguido”.

### 5.- Anexo II del Convenio: Movilidad Funcional.

Se añade al final del texto del Anexo II del Convenio Colectivo el siguiente redactado de conformidad con el artículo 39 del ET.

“La movilidad funcional se realizará conforme al artículo 39 del ET”.



6

Handwritten signatures and stamps of various unions and organizations, including UGT, FITAG, and others. The text "Industrias textiles químicas y púas" is visible on a stamp.



Se levanta la sesión por breves momentos con objeto de proceder a la redacción del Acta, que leída ante los asistentes es aprobada por unanimidad y firmada por todas las partes.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en el lugar y en la fecha al principio indicado.

Empresa



Parte social

*Handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be 'Pedro S. CCOO'.*

*Multiple handwritten signatures in blue ink, some with 'CCOO' written below them. One signature is circled in blue.*

*Handwritten signatures in blue ink, including one that clearly reads 'Pedro S. CCOO'.*

