

ACTA DE LA SESIÓN DEL DÍA 21 DE JUNIO DEL AÑO 2011 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA.

U.P.M

Titulares

Sr. Antoni Marsal
Sr. Angel Hermosilla
Sra. Mercè Barberà
Sra. Rosa Fiol
Sr. Antoni Crespi
Sr. Carlos Rey

FI.CC.OO.CAT

Titulares

Sr. Joan Alcántara
Sra. Antonia Lozano
Sr. Rafael Martinez

MCA - UGT

Titulares

Sr. José Antonio Pasadas
Sr. Oscar Ballesteros
Sr. Germán Bernal

Asesores

Sra. Marisol Morales
Sr. Jesús Villacorta
Sra. Núria Riambau
Sr. Josep M^a Bosch
Sra. Paz Fiol

En Barcelona, en la sede de UNIÓN PATRONAL METALÚRGICA, siendo las 9.15 horas del día 21 de junio del año 2011, se reúnen las personas arriba relacionadas, componentes todas ellas, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona, integrada por UNIÓN PATRONAL METALÚRGICA (U.P.M.), y, por la FEDERACIÓ DE INDUSTRIA DE CATALUNYA DE CC.OO (FI.CC.OO.CAT), y por la FEDERACIÓN NACIONAL DE INDUSTRIA M.C.A.- U.G.T. DE CATALUNYA.

Abierta la sesión, y de conformidad con el Pre-acuerdo alcanzado el día 14 de junio de 2011, se acuerda proceder a la firma del documento que recoge los criterios internos de la Comisión Paritaria, relativos a la aplicación de la cláusula de inaplicación salarial del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, el cual, se adjunta como anexo a la presente acta, formando parte integrante de la misma.

Y en prueba de conformidad, firman la presente Acta todos los asistentes, en la ciudad y fecha reseñada en el encabezamiento.

A collection of handwritten signatures in black ink, corresponding to the individuals listed in the text above. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some appearing to be grouped together. The names 'Alcantara', 'Hermosilla', and 'Bernal' are clearly legible among the signatures.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL 2011 Criterios internos de la Comisión Paritaria

El presente documento viene a reflejar una serie de criterios internos y que como recomendaciones pretende dar a la Comisión Paritaria y a través de la misma unos instrumentos que permitan dar agilidad, a la vez que facilitar, una sucesión de pautas a las diferentes partes que intervienen en el proceso de inaplicación salarial.

Dada la difícil situación por la que atraviesa el sector del metal en Cataluña y siendo conscientes de las implicaciones que puede tener la aplicación de los acuerdos suscritos en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, los firmantes del mismo ponen a disposición los instrumentos con los que cuenta el propio Convenio Colectivo para su interpretación y aplicación y manifiestan que a través de la Comisión Paritaria del Convenio atenderán a todas aquellas empresas que acrediten la necesidad de acogerse a la cláusula de inaplicación salarial como consecuencia de que el incremento salarial pactado pueda perjudicar la viabilidad y buena marcha de las empresas del sector.

SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS

Con carácter excepcional para el ejercicio 2011, la Comisión Paritaria establece, entre otras, algunas de las causas que, una vez analizadas y ponderadas, podrían concurrir a configurar una situación para poder acogerse a la cláusula de inaplicación salarial, que son las siguientes:

- Un concurso de acreedores (presentación/aplicación de un expediente propio, de un cliente, de un proveedor, etc.)
- Un expediente de regulación de empleo.
- Un retraso en el pago a la Agencia Estatal Tributaria o a la Tesorería de la Seguridad Social o bien la existencia de deudas con las mismas.
- Una cancelación o una reducción de financiación bancaria (pólizas, descuento bancario, etc.).
- Una cancelación o una reducción del importe de cobertura de riesgo comercial por entidades financieras.
- Una apertura o una ejecución de un procedimiento de embargo por parte de entidades financieras u otras.
- Un descenso de las ventas.
- Una reducción de la cartera de pedidos.
- Una presentación de denuncia por impagos, ya sea como demandado o como demandante.
- Un paro de inversiones que son fundamentales para garantizar la marcha de la empresa.

INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

Toda empresa que se haya acogido a la cláusula de inaplicación salarial debe aportar a la Comisión Paritaria, previa a su comparecencia, la información y la documentación que estén relacionadas con las causas alegadas, que serán analizadas por una Comisión Técnica de la Comisión Paritaria. Asimismo, cada una de las partes aportará a la Comisión Paritaria su propuesta de negociación que también serán analizadas.

En relación al apartado de información, a título enunciativo se establece el siguiente check-list:

Conceptos	2009	2010	Previsión 2011
Actividad Producción (unidades) Carteras de pedidos (días cubiertos en media anual) Ventas (euros) Gastos salarios desglosados por conceptos Resultados (euros) Cash-flow (euros) Otros			
Plantilla Número de trabajadores (media anual)			
Endeudamiento (euros) Proveedores Agencia Estatal Tributaria Seguridad Social Otros AAPP Trabajadores (salarios) Otros			
Relación con entidades financieras o similares (euros) Pólizas de crédito Líneas de descuento bancario Líneas de riesgo comercial Otros (préstamos)			
Endeudamiento de los clientes Impagos (euros) Número medio de días para cobrar (morosidad) (días) Otros			
Costes Incremento del precio de materias primas (%) Incremento del precio de la energía eléctrica (%) Incremento de costes laborales unitarios sin aplicación de la cláusula de inaplicación salarial (%) Otros			

Al anterior check-list debe añadirse una evaluación del impacto económico de la inaplicación salarial.

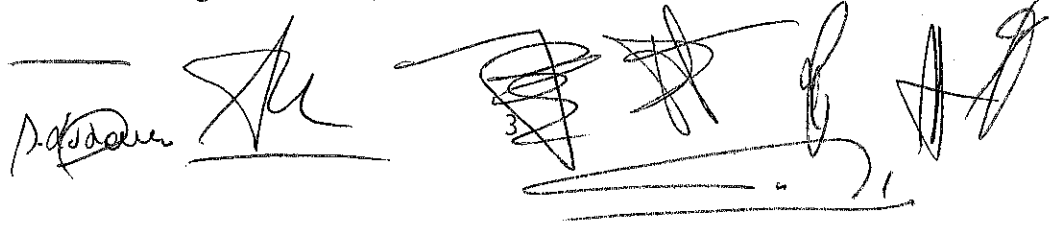
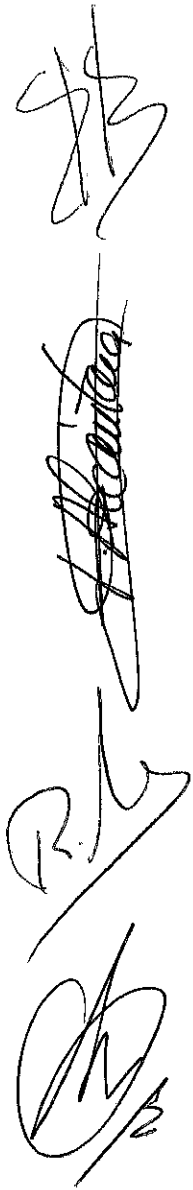
Respecto al apartado de documentación, la empresa debe entregar toda aquella documentación que apoye la información facilitada. Entre otras, Memoria explicativa, Cuentas auditadas y/o registradas, Balance de situación y cuenta de resultados, y Avance de cuentas anuales previstas, o en su defecto documentación de carácter similar que se adecúe a sus circunstancias.

Asimismo, las dos partes harán llegar a la Comisión Paritaria las últimas propuestas de la negociación llevada a cabo en el seno de la empresa.

BASES PARA LOS ACUERDOS EN EL SENO DE LA COMISIÓN PARITARIA

De acuerdo con las causas alegadas, la información facilitada y la documentación aportada y teniendo en cuenta la evolución del empleo, a efectos de hacer recomendaciones a las partes y salvo acuerdo entre las mismas, la Comisión Paritaria se ajustará a los siguientes criterios:

- 1.- Para las empresas que vienen de una evolución económica negativa en el período 2009-2010 o al menos el 2010 y prevén una evolución económica negativa en el año 2011, se recomienda:
 - 1.1. la congelación salarial total para el 2011,
 - 1.2. la negociación de la convergencia futura con las tablas salariales.
- 2.- Para las empresas que vienen de una evolución económica positiva en el período 2009-2010 o al menos el 2010 y prevén una evolución económica negativa el año 2011, se recomienda:
 - 2.1. la aplicación salarial parcial de las tablas para el 2011, a evaluar y negociar entre las partes,
 - 2.2. la negociación de la convergencia futura con las tablas salariales,
 - 2.3. si no se cumplen las previsiones sobre la evolución económica analizada, las partes, durante el primer trimestre del año 2012, revisarán los acuerdos alcanzados en materia de inaplicación salarial para adecuarlos a los resultados económicos del año 2011 y a las propuestas realizadas en el presente acuerdo.
- 3.- Para las empresas que vienen de una evolución económica negativa en el período 2009-2010 o al menos el 2010 y prevén una evolución económica positiva el año 2011, pero el incremento salarial les puede afectar negativamente, se recomienda:



- 3.1. la aplicación salarial parcial de las tablas para el 2011, a evaluar y negociar entre las partes, en función de los compromisos con la estabilidad en el empleo,
- 3.2. la negociación de la convergencia futura con las tablas salariales y el establecimiento de criterios para el abono de los incrementos salariales no percibidos, en función de los compromisos con la estabilidad en el empleo,
- 3.3 si no se cumplen las previsiones sobre la evolución económica analizada, las partes, durante el primer trimestre del año 2012, revisarán los acuerdos alcanzados en materia de inaplicación salarial para adecuarlos a los resultados económicos del año 2011 y a las propuestas realizadas en el presente acuerdo.

ALTERNATIVAS A LOS DESACUERDOS

Una vez agotados los esfuerzos de alcanzar acuerdo entre la dirección de las empresas y la representación legal de los trabajadores, tanto en el seno de las empresas como en el marco de la Comisión Paritaria, se recomienda que las partes negociadoras se sometan al arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de la Comisión Técnica-Económica, con la finalidad de evitar la judicialización del conflicto y agilizar su resultado.

A collection of handwritten signatures and scribbles, likely representing the parties involved in the agreement. Some legible names include 'Munoz', 'Jordi', 'Alcántara', and 'García'. There are also several abstract scribbles and lines.