

**CONFEDERACION
DE VIDRIO Y
CERAMICA**





SECTORES

- VIDRIO
- CERAMICA
- EXTRACTIVAS PARA VIDRIO Y CERAMICA
- ROTULOS
- COMERCIO EXCLUSIVISTA

Subsectores VIDRIO

- HUECO
- OPTICA
- AUTOMOCION
- PLANO



MODELOS DE NEGOCIACION



- De empresa
- De grupo de empresas
- Provincial
- Autonómico
- Estatal

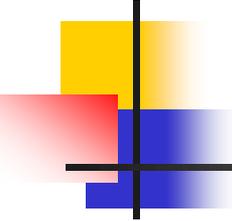


DE UN EXTREMO A OTRO

- 
- **VENTAJAS CONVENIO GRANDE**
 - Más barato y con más jornada
 - Aleja la fricción negocial de la empresa
 - Abarata la negociación
 - Principio del “Mínimo común aceptable”
 - **VENTAJAS DEL CONVENIO PEQUEÑO**
 - Se ajusta a las condiciones particulares pero “Los pactos de empresa”

NOVEDADES DEL CONVENIO :

2018-2020



- Vigencia.- 3 años
- Condiciones salariales:
 - 2018- 2,25% (desde 1 de julio 2018)
 - 2019- 2 % (revisión no retroactiva)
 - 2020- 2 % (revisión no retroactiva)
- Jornada.-1747 horas (no hay reducción)
 - Las 20 horas de formación, cuando se pacte, no se imputan a jornada
- Compromisos del IV AENC
 - 14.000 euros de retribución bruta mínima (desde 2019)
 - Vigencia limitada para el proceso de homogenización
 - Clarificación de redacciones (permiso de desplazamiento)
 - Ampliación del contrato por obra o servicio a 4 años



Condiciones salariales

- 2018.- 2,25% desde 1 de julio con revisión al alza, sin retroactividad
- 2019 y 2020.- 2% con revisión, sin retroactividad
- Pacto sobre Plus de homogenización
- Salario mínimo de 14.000



La estructura salarial

- Diferencia entre los conceptos de Convenio y los de empresa
- Respecta los pactos de empresa individuales y colectivos
- Establece una sola tabla sectorial
- Fija una retribución mínima anual bruta de 14.000 €

SALARIOS ANUALES 2019 PREVISIBLES

GRUPO	BASE + EXTRAS P.ASISTENCIA	SALARIO ANUAL	
7	16.948,93	1.988,69	18.937,63
6	15.408,12	1.988,69	17.396,81
5	14.257,15	1.988,69	16.245,85
4	13.250,06	1.988,69	15.238,75
3	12.451,80	1.988,69	14.440,50
2	12.196,55	1.988,69	14.185,24
1	12.099,09	1.961,17	14.060,26

Vidrio plano Barcelona alternativo



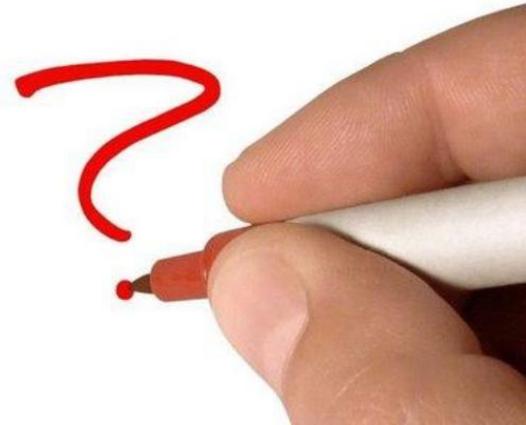
Los pactos se deben escribir

- Los pactos de empresa se regularán por sus propias normas expresas (art. 7.3 C.Co)
- Se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.(26.3 E.T.T.)



Primera idea

- Los cambios en la estructura de las retribuciones del Convenio **son neutros**: no deben suponer ni un incremento del gasto para las empresas ni una pérdida de remuneraciones para los trabajadores.





Para la plantilla actual



- Garantía salarial para aquellos trabajadores cuyo salario base anterior a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo era superior al establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo, incluyéndose en la base de cálculo de las pagas extraordinarias y de los complementos de antigüedad, nocturnidad y penosidad.

Para los nuevos contratos



- En el caso de nuevas contrataciones, en el contrato habrá de determinarse el Grupo Profesional (Art. 84 C.C.)
- Mediante acuerdo se determinará los importes del Plus de Homogeneización para los trabajadores de nuevo ingreso, el cual tendrá como referencia de base el nivel mínimo de cada grupo profesional .



Régimen de transitoriedad

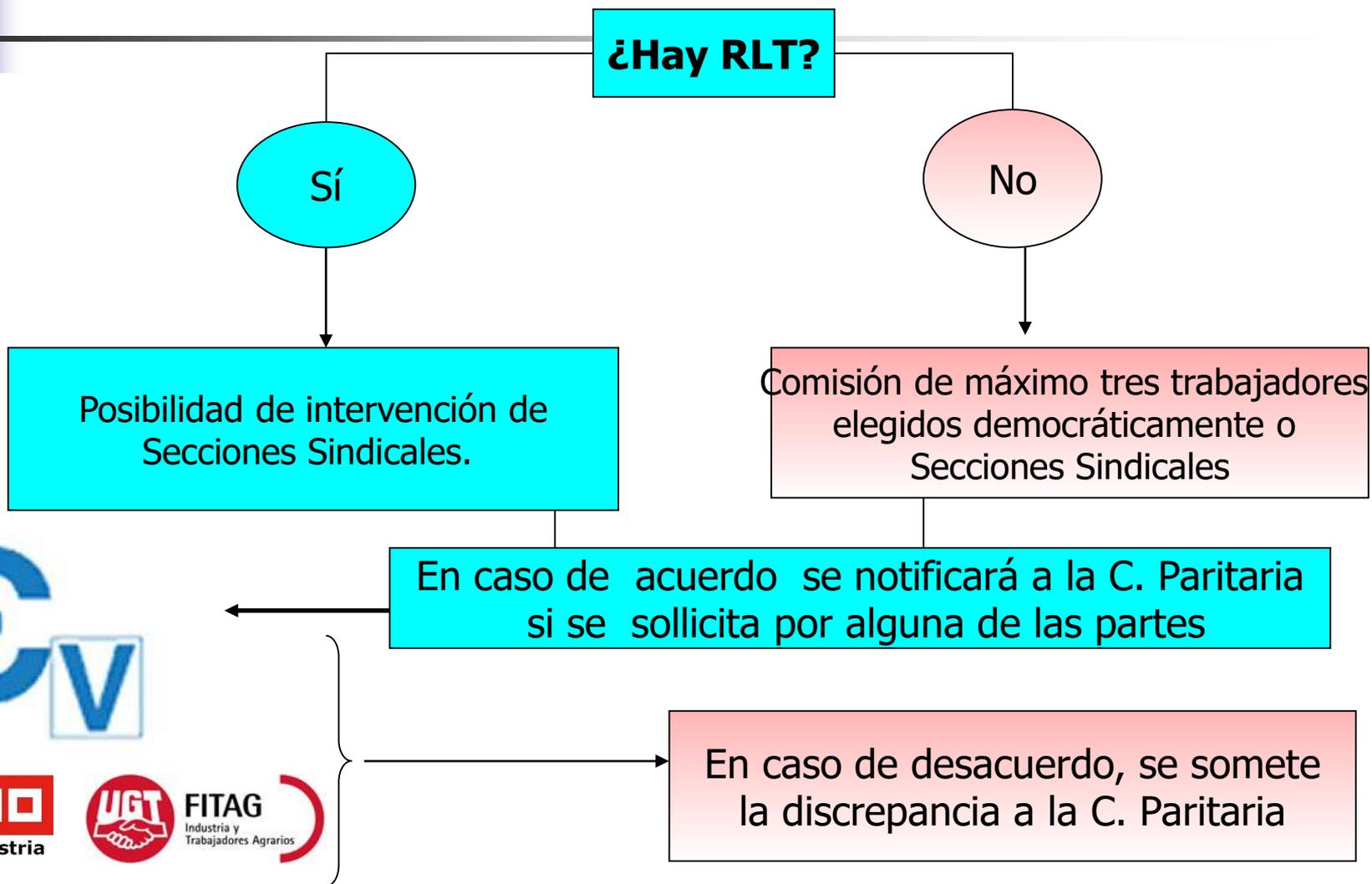
- Hasta el 31 de diciembre de 2019

Acuerdo con la RLT para fijar el Plus de Homogenización para los trabajadores de nuevo ingreso

- Desde el 1 de enero de 2020

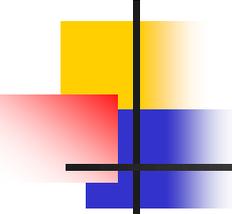
Los efectos jurídicos de no establecer el Plus de Homogenización se relacionan con la consolidación de los valores superiores a los del Convenio

Aplicación de la transitoriedad





**La Comisión Paritaria tiene
ya definidas las soluciones
en caso de discrepancia
entre Empresa y
Representantes de los
Trabajadores**



Discrepancias sobre el Plus de Homogenización para nuevas incorporaciones

- Se tomará como referencia de base el nivel mínimo de cada grupo profesional.

Grupo profesional	€/día	Nivel retributivo
7	-	II
6	0,66	III
	-	IV
	-	V
5	1,03	VI
	0,38	VII
4	2,28	VIII
	1,33	IX
3	2,48	X
2	2,24	XI
1	1,77	XII

EFECTOS DE LA UNIFICACION DE TABLAS



- El nivel mínimo no siempre supone abono del Plus HOMOGENIZACIÓN. (Grupos 7 y 6).
- La referencia para los nuevos trabajadores es el salario inferior del grupo.
- Mediante pacto puede cambiarse la estructura salarial de la empresa y absorber o compensar complementos



Discrepancias sobre la adecuación del importe del Plus de Asistencia

- Se atenderá a la regulación que le fuera de aplicación a la Empresa con arreglo al Convenio Colectivo para los años 2012 y 2013

Anexo III	Provincia de Madrid	6,09	1.704,56
-----------	---------------------	------	----------

Operará la compensación y absorción con las retribuciones que no estén comprendidas en la estructura salarial del capítulo segundo o que, figurando en dicho capítulo, tengan un importe superior, con independencia de su naturaleza.

Segunda idea



- Con la nueva estructura retributiva se superan definitivamente las limitaciones a la **movilidad funcional** entre niveles y categorías.



La clasificación profesional por Grupos

- Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador (Art. 22.2 ETT)
- La movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación (Art. 79 C.C.)

De la categoría al Grupo y del nivel a la tabla única

<i>Grupo</i>	<i>Tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades</i>
7	Ingenieros, Licenciados, Peritos.
6	Ayudante Técnico, Jefe de 1ª Administrativo, Jefe de Fábrica Delineante proyectista, Jefe de 2ª Administrativo.
5	Encargado de taller, Delineante, Oficial de 1ª Administrativo, Vendedor, Oficial de 2ª Administrativo.
4	Contramaestre, Calcador, Oficial de 1ª, Capataz de peones, Oficial de 2ª, Portero, Ordenanza, Auxiliar Administrativo.
	Biselador, en recto o en forma, Canteador, Cortador, Curvador de lunas, Grabador-Decorador, Maquinista de control numérico, Montador-Decorador de vidrieras, Pintor-Decorador, Templador de lunas, Transformador de vidrio de cámara.
3	Cobrador, Listero, Almacenero, Guarda jurado, Guarda ordinario y Vigilante, Basculero, Pesador, Sanitario no titulado, Auxiliar de laboratorio y Administrativo mayor de 18 años.
2	Oficial de 3ª, Ayudante, Personal de limpieza.
1	Peón, Botones.

Tercera idea

- La adecuación a los importes a la nueva estructura es una oportunidad para **modernizar** la política retributiva en las empresas del sector y para formalizar los pactos de empresa, en su caso.



La importancia de "escribir" los pactos de empresa



CÁLCULO GENERAL

Devengos

Percepciones
salariales

Percepciones
NO Salariales

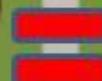
Deducciones

Aportaciones
a la Seguridad
Social

Retenciones
IRPF

Salario Neto

Devengos -
Deducciones



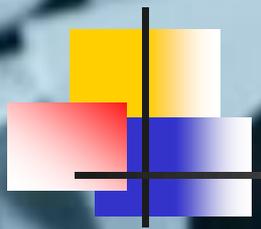
Valores comunes a todo el sector

Grupo profesional	Salario base diario	salario base + ppextras, anuales
7	36,52	16.616,60
6	33,20	15.106,00
5	30,72	13.977,60
4	28,55	12.990,25
3	26,83	12.207,65
2	26,28	11.957,40
1	26,07	11.861,85

Licencia retribuida con desplazamiento



- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
- Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 km de distancia de ida y otros tantos de vuelta al efecto, el plazo será de cuatro días, o de cinco días en caso de gravedad, justificándolo.
- Excepcionalmente procederá la ampliación del permiso a cuatro días para el desplazamiento, aunque no se supere los 200 km indicados en el párrafo anterior, cuando por la distancia a recorrer o los medios de transporte existentes se emplee en cada trayecto más de dos horas.



Turno de preguntas





CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA
DEL VIDRIO Y LA CERÁMICA

MIEMBRO FUNDADOR DE LA



Gracias por su atención