



III. OTRAS DISPOSICIONES MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 1 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Essilor España, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Essilor España, S.A. (Código de Convenio nº 9015812), que fue suscrito con fecha 27 de abril de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de julio de 2009.- El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

Disposiciones Preliminares.

Primera. Comisión Negociadora.-El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los miembros designados por los Comités de Empresa de los Centros de Madrid, Barcelona y Valencia, y aprobado por el Comité Intercentros de Essilor España, extendiéndose al resto de las Delegaciones mediante adhesión individual hasta la existencia de representación legal.

La composición de la Comisión Negociadora ha sido:

Por una parte, en representación de la Empresa:

D. Jaime Moraleda - Subdirector de Producción.

Dña. Marta Alfaro - Subdirectora de Calidad y Medio Ambiente.

Dña. M^a Jesús Parra - Coordinadora Tratamientos Centro Madrid.

D. Miguel Ángel López - Jefe de Servicio Administración de Personal.

D. Fernando Serrano - Director de RRHH.

De otra parte, en representación del Comité Intercentros:

D. Juan Antonio Diosdado - Miembro Comité de Empresa de Madrid.

Dña. Ana Isabel López - Miembro Comité de Empresa de Madrid.

D. Javier García Moreno - Miembro Comité de Empresa de Madrid.

D. David Diez - Miembro Comité de Empresa de Barcelona.

D. Dionisio Negrete - Miembro del Comité de Empresa de Valencia.

Segunda. Normas subsidiarias.-En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la legislación vigente.

Tercera. Las menciones del texto a los trabajadores se entienden referidas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores sin menoscabo de ninguno de ambos géneros, utilizándose con carácter neutro para ambos.



Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa Essilor España S.A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal.

Las disposiciones del presente Convenio afectan a todos los trabajadores incluidos en su ámbito funcional y territorial que al momento de su firma se encuentren de alta en la empresa, o que se puedan incorporar en el futuro, con excepción de las personas a que se refieren los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de Essilor España S.A., existentes en la actualidad o que se puedan crear en el futuro en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, excepto aquellos artículos, apartados, cláusulas o disposiciones específicamente pactados para fecha de entrada y efectos distintos, extendiéndose su vigencia por un periodo de cuatro años, contados entre el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Las condiciones salariales pactadas en el presente Convenio, salvo aquellas en que expresamente se determinen otras fechas de entrada en vigor, iniciarán su vigencia el 1 de enero de 2009.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible, y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente en cómputo anual. Por tanto si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del Convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directa o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como en conjunto el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente Convenio.

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar con un mes de antelación a la finalización de la vigencia del Convenio, debiendo constituirse la Comisión Negociadora dentro del mes siguiente al del término de la vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales.





Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso hasta que se efectúe la nueva revisión, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional y manteniéndose íntegramente el contenido normativo.

Artículo 7. Comisión Paritaria mixta de interpretación, vigilancia y seguimiento.

Se establece una Comisión Paritaria, compuesta por 10 miembros, 5 de ellos nombrados por los Representantes de los Trabajadores firmantes del Convenio y otros 5 nombrados por la Dirección de la Empresa, cuya misión consiste en la interpretación, vigilancia y seguimiento de la aplicación del presente Convenio Colectivo, teniendo además de ello atribuidas las siguientes funciones:

a) Informar y asesorar a la Dirección, Comités de Empresa y Delegados de Personal, sobre cualquier duda o incidencia que pudiera producirse en la aplicación del Convenio Colectivo para una interpretación correcta del mismo, recibiendo cuantas consultas se efectúen en tal sentido. Estas deberán hacerse por escrito.

b) Emitir informe previo respecto a todos aquellos asuntos que se refieran a la aplicación o interpretación del Convenio y en particular, deberán emitir dictamen con carácter previo a la interposición por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de un procedimiento de conflicto colectivo. El plazo máximo para evacuar los dictámenes previos a la interposición de conflictos colectivos será de 15 días.

c) Se dotará de un Reglamento de funcionamiento que será aprobado en la primera reunión que se celebre tras la firma del presente Convenio. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes.

Artículo 8. Absorción y compensación.

El establecimiento de condiciones económicas o laborales por la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal serán absorbibles y compensables con cargo a las percepciones económicas realmente abonadas por la empresa a sus trabajadores, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y en cómputo anual.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajadores en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión física y/o mental del trabajador.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo son conscientes de que el incremento de la productividad constituye uno de los factores fundamentales para garantizar la competitividad de la empresa y por ello se comprometen a colaborar en la





búsqueda de las fórmulas y procedimientos que resulten más adecuados para lograr el incremento de la productividad en la empresa.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional y de la consideración de la polivalencia como criterio orientador de la organización del trabajo y del desarrollo profesional del trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal.

Artículo 10. Igualdad en el trabajo y no discriminación.

1.a El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

1.b La empresa respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

1.c Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

1.d La empresa y la representación de los Comités de Empresa de Essilor España S.A. firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

El acceso al empleo.

Estabilidad en el empleo.

Igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Formación y promoción profesional.

Ambiente laboral exento de acoso moral o sexual.

2. De la mujer trabajadora.- Se establecen como derechos específicos de la mujer trabajadora los siguientes:

A. La no exclusión de la contratación o de la renovación del contrato a las mujeres embarazadas.

B. Prioridad en la contratación de mujeres que, en igualdad de condiciones de idoneidad, estén subrepresentadas en la fase, grupo, o en la profesión requerida para el puesto.

C. La presentación de ofertas de empleo no excluyentes por razón de sexo, sin perfiles o condiciones exclusivas para el puesto precisado que, sin ser necesarias para el desempeño, puedan llevar a la auto-exclusión de la demanda.

D. Garantía de prioridad en la promoción a mujeres, en igualdad de condiciones de idoneidad -mérito y capacidad-, para puestos de cobertura interna si están subrepresentadas en la fase o servicio, grupo, o en la función del puesto.





E. La adopción de medidas que impidan la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o a procedimientos o condiciones de trabajo de riesgo específico.

F. Durante el embarazo y período de lactancia, las trabajadoras afectadas por este convenio tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo por otro de menor riesgo o penosidad. Cuando exista riesgo para el embarazo de la trabajadora la empresa deberá cambiarla a otro puesto compatible con su estado y de no existir puesto acorde, la empresa viene obligada a la tramitación de la contingencia de embarazo de riesgo ante la Mutua Laboral.

G. La empresa se obliga a renovar el contrato temporal de la mujer trabajadora cuando finalizado éste se encuentre en situación de embarazo, hasta el término del periodo post parto.

H. Durante el embarazo y período de lactancia la trabajadora tendrá derecho a no hacer trabajos nocturnos, si así lo solicitara. Si el puesto desempeñado en el turno de noche entraña riesgo para su salud o estado de embarazo, la empresa la cambiará de puesto y turno si así fuese necesario. El servicio de medicina de empresa emitirá informe previo antes de producirse el cambio.

I. La empresa promoverá la formación periódica para la cualificación profesional, difundiendo los procesos formativos, y asegurando que éstos lleguen al conocimiento de todo el personal, especialmente a la mujer, activando acciones que la animen a su realización.

J. Garantía de prioridad en la promoción a mujeres, a igualdad de condiciones de idoneidad, en puestos de cobertura interna, si están subrepresentadas en el categoría, grupo o en la función característica del puesto.

K. La empresa observará lo dispuesto en el artículo 37.7 del EETT y sucesivos para los supuestos de violencia de género.

L. La empresa incluirá en la información trimestral a la representación sindical, datos de plantilla desglosados por sexo sobre contratos realizados, clasificación profesional efectuada, cursos de formación, extinciones de contratos, estadísticas de accidentes, enfermedades profesionales, embarazos, enfermedad común o accidente no laboral.

Capítulo III. Empleo, contratación, clasificación y cargos funcionales.

Artículo 11. Ingresos.

1. El ingreso al trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia, pudiendo realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la normativa de aplicación.

2. La empresa previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

3. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico. Asimismo, la empresa está obligada a efectuar reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, una vez al año, que deberán adecuarse a las características del puesto de trabajo de que se trate. La persona que vaya a





efectuar reconocimiento médico previo al ingreso en Essilor España cumplimentará los documentos exigidos por la legislación sanitaria, para que los servicios médicos de la empresa o servicio de prevención concertados, puedan realizar los oportunos reconocimientos.

Artículo 12. Periodo de prueba.

El ingreso de los trabajadores se realizará a título de prueba, teniendo él mismo una duración de seis meses para los trabajadores del grupo A, tres meses para los trabajadores del grupo B, dos meses para los trabajadores de los grupos C y D, y un mes para los trabajadores del grupo E.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, si bien la relación laboral podrá resolverse durante su transcurso a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de previo aviso y sin derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

En el supuesto de contratos de trabajo inicialmente suscritos para una duración inferior a la de los periodos de prueba antes señalados, el tiempo de duración de tal periodo de prueba no podrá exceder de las dos terceras partes de la duración pactada en el contrato de trabajo.

Los ingresos en los grupos A y B, cuando no estuviesen en posesión de titulación académica, el periodo de prueba será de dos meses de duración.

Artículo 13. Clasificación del Personal.

1. Grupos profesionales.-En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo A.: Licenciado/a, Diplomado/a y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Función primordial de este grupo es la de mando, que ejerce de modo directo ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo B.: Titulación Superior o Medio y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Realiza actividades que requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, establece y trabaja con objetivos. Puede conducir el trabajo de un equipo y, en todo caso, velará por la formación de las personas bajo su dependencia.

Grupo C.: Titulación de Grado Medio o conocimiento a nivel de Bachiller Superior, Formación Profesional de grado superior o medio, o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realiza trabajos cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía. Puede conducir el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

Grupo D.: Conocimientos a nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión responsabilizándose del trabajo.

Grupo E.: Conocimiento a nivel básico, los trabajos requieren poca iniciativa y se



ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Según los niveles contenidos en este grupo podrán desempeñar tareas los titulados superiores, medios o Formación Profesional en sus respectivos grados o formaciones equivalentes, que se contraten para la práctica, formación o funciones que requieran una previa adquisición de conocimientos, experiencia y adiestramiento por la empresa para un puesto cualificado. Este tipo de contratos no podrá tener una duración superior a dos años.

La enumeración de los grupos profesionales que se establece no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren.

Artículo 14. Estructura Profesional.

Categorías profesionales, niveles y grupos.-Se establecen las siguientes categorías específicas de Essilor España. S.A., así como su definición de nivel y Grupo Profesional de pertenencia.

Estructura Profesional.

Grupos profesionales y niveles de categorías:

Grupo A) Directivos y jefaturas.

A.2 Director de Departamento.

A.4 Subdirector de Departamento.

A.6 Jefe de Servicio

Grupo B) Técnico, Comercial, Titulado.

B.1 Jefe de Área.

B.2 Jefe de Unidad.

B.3 Médico / Tít. Superior.

B.5 Técnico Comercial.

B.6 Visitador Comercial.

B.7 Analista-Programador.

B.9 Técnico de Asistencia Servicio Postventa.

Grupo C) Técnico Tít. Medio, similar y especializado.

C.1 Técnico

C.2 Oficial Técnico Jefe Equipo

C.3 Operador Informático

C.5 Operador Multidisciplinar

C.6 Oficial Técnico

C.8 Oficial de Producción

Grupo D) Aux. Form. Prof. o equivalente Cualificado.

D.1 Ayudante Adjunto.

D.2 Ayudante Técnico.

D.3 Auxiliar Administrativo / Técnico.

D.5 Recepcionista.

Grupo E) Auxiliar General.

E.1 Auxiliar Especializado.

E.4 Auxiliar de Procesos.

E.5 Auxiliar de Unidades.



E.6 Auxiliar Trabajos Generales / Práct. / Formación.

E.8 Auxiliar Inicial.

Esta relación es enunciativa y no supone la obligación para la empresa de tenerlas provistas todas ellas si la necesidad del centro de trabajo no lo requiere. El desempeño de cada una de las categorías profesionales lleva aparejadas todas las actividades de carácter complementario, con la única excepción de que tales tareas no afecten a la dignidad del trabajador.

Se actualizará el catálogo de descripción de categorías profesionales, adaptándose éstas a las necesidades y evolución de la empresa, acordando las partes las propuestas de la empresa de incorporación, modificación o eliminación de categorías en función de dichas necesidades.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador tareas complementarias, como la adscripción de los trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador o afecte a su formación profesional.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grupo superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 16. Movilidad geográfica.

Se entiende por traslado el cambio definitivo del lugar en la prestación de un servicio que lleve consigo un cambio de domicilio.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la dirección de la empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que le pudiera ocasionar el cambio.

Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo, se estará a las condiciones pactadas por ambas partes.

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose como indemnización por compensación de gastos hasta un máximo de 4.000 euros, abonándose éste si el importe de ellos lo supera, o el que resulte más económico de tres ofertas que se presenten.

Artículo 17. Bajas voluntarias.

El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios, salvo los pactos individuales establecidos por escrito. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un





día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

En el caso de rescisiones de contrato con duración incierta, la empresa vendrá obligada asimismo a cumplir el preaviso previsto legalmente; el incumplimiento del mismo dará derecho al trabajador a percibir el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso citado.

Quedan excluidos de los plazos señalados aquellos empleados que tengan pactos individuales por escrito estándose a los mismos para notificaciones e incumplimientos.

Artículo 18. Ascensos.

Los ascensos del personal se sujetarán al régimen siguiente:

1. Los ascensos de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen alta cualificación, mando o especial confianza, serán de libre designación por la empresa.

2. Para la cobertura de puestos de trabajo vacantes de superior categoría, siempre que la empresa no hubiera optado por contrataciones del exterior, se tendrá en cuenta las condiciones siguientes:

Titulación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Historial profesional.

Superación satisfactoria de las pruebas de aptitud que en cada caso se propongan, que deberán ser adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

En caso de obtener igual puntuación para el ascenso más de una persona, el orden para la designación será:

1º. Mujer, si la categoría que se promociona está subrepresentada

2º. Hombre.

Artículo 19. Cargos Funcionales.

Para los cargos funcionales la designación, mantenimiento y extinción de los cargos se observará lo siguiente:

1. Se entiende por puesto funcional aquel en que las tareas desempeñadas exceden de las propias de una categoría profesional, en relación a la determinación de las existentes de niveles profesionales. Este comprende actividades de responsabilidad de repercusión sobre programas o presupuestos de actividad en un periodo de tiempo, interviniendo la complejidad técnica, contenido funcional multidisciplinar, coordinación o mando sobre procesos, equipos y bienes, en un periodo de tiempo prefijado en el que se definen objetivo, recursos, presupuestos y periodo de realización.

2. Los puestos funcionales fijados en el tiempo, serán ocupados mediante relación contractual, en la que se estipulará duración, contenido y objeto, remuneración y objetivos de consecución.

Con excepción de los señalados en el artículo 18.1, los cargos funcionales se promoverán con carácter general mediante los procesos de promoción interna de libre acceso a través de valoración de pruebas y perfiles, observando estrictamente lo dispuesto para la mujer trabajadora en el apartado 2.i del artículo 10.



En caso de obtener igual puntuación para el ascenso en la misma categoría profesional más de una persona, el orden para la designación será:

1º. Mujer, si la categoría que se promociona está subrepresentada.

2º. Hombre.

3. Las condiciones personales y profesionales de aquellos empleados a los que se le proponga y suscriban desempeño de puesto funcional no sufrirán modificación alguna, salvo las necesarias para el ejercicio del puesto, recuperando las condiciones existentes con anterioridad al inicio del desempeño del puesto funcional, una vez finalice el plazo de suscripción.

4. Reconocimiento de la empresa, a los actuales designados, de los puestos en que se están desempeñando cargos funcionales.

5. Todo cargo funcional se desempeñará definiéndose el contenido, funciones, prestación económica y duración del mismo.

6. Todos los cargos funcionales se establecerán por escrito, teniendo que ser aceptado y conforme por el designado.

7. El inicio de desempeño de un cargo funcional conllevará, obligatoriamente, un periodo de tiempo a prueba no superior a seis meses ni inferior a tres.

8. Todo puesto de trabajo con cargo funcional tendrá una duración mínima de dos años, con renovaciones posteriores anuales siempre que ambas partes convengan la renovación, salvo aquellos que por su naturaleza, contenido u objetivos la duración sea inferior, suscribiéndose en estos casos por el tiempo necesario estimado para su cumplimiento.

9. El cargo funcional se extinguirá por las causas siguientes:

a. Por expiración del tiempo convenido, sin acuerdo de renovación.

b. Por desistimiento del empleado designado, siempre que lo preavise con un mes de antelación a la fecha en que desea cesar en la función del cargo.

c. Por desaparición de la función del cargo, en cuyo caso la empresa viene obligada a notificarlo con tres meses de antelación o, en todo caso, al abono del complemento del cargo funcional durante los tres meses siguientes a la fecha de notificación.

d. Por incumplimientos contractuales.

10. El cargo funcional, tanto durante su desempeño como, en su caso, posteriormente a su expiración, no supondrá modificación alguna de las condiciones profesionales de la persona, respecto de la categoría y nivel profesional que se ostente y la retribución ordinaria de dicho nivel, condiciones estas consolidadas a todos los efectos, excepción hecha de los supuestos previstos en las cláusulas 2, 3 y 8 del presente artículo, que observarán la regulación convenida.

11. El complemento de cargo funcional se percibirá durante el desempeño del puesto, no teniendo carácter consolidable, por lo que su percepción se extinguirá con la finalización del mismo.

12. Relación de Cargos Funcionales:

CF. A1 Director de Ventas Línea Grandes Cuentas, Lentas o Instrumentos.

CF. A2 Director de Zona.



- CF. A3 Director Proyecto.
- CF. B1 K.A.M. (Manager Grandes Cuentas).
- CF. B2 Supervisor Comercial.
- CF. B.3 Jefe de Producto.
- CF. B.6 Key Account Support.
- CF. B.7 Key Account Junior.
- CF. C1 Responsable Técnico / Jefe Lab. de Producción.
- CF. C2 Supervisor Técnico.
- CF. C.3 Jefe de Proyecto.
- CF. C.5 Supervisor Procesos.
- CF. C.6 Coordinador.
- CF. C.7 Monitor.

Artículo 20. Clasificación Profesional.

Conforme a los procedimientos pactados, el personal clasificado al ingreso con la categoría y nivel E.8, permanecerá en el mismo hasta 36 meses, percibiendo el 50 % de la diferencia entre el nivel E.8 y el nivel E.6 desde el mes décimo tercero y hasta el mes trigésimo sexto.

En la categoría profesional E.8 no se podrá permanecer más de 36 meses, clasificándose automáticamente en la categoría E.6 cuando la prestación efectiva y continuada supere el periodo establecido anteriormente.

La prestación temporal continuada, cuando la relación contractual extinguida no supere los seis meses, se le reconocerá el tiempo de servicios a efectos de lo previsto en el presente artículo.

Artículo 21. Modalidades de contratación.

Los contratos de trabajo se realizarán conforme a las modalidades de contratación legalmente existentes o que pudieran establecerse y a las específicas pactadas en el presente Convenio, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la ley de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 22. Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción.

Estos contratos de trabajo se suscribirán para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

1. Se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.
2. La duración máxima del contrato será de 6 meses dentro de un periodo de 12.
3. En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima acordada, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración inicial junto con la de la prórroga puedan exceder de dicha duración máxima pactada.
4. El cese de los trabajadores por expiración del tiempo convenido, cuando el contrato y, en su caso, las prórrogas tuviesen una duración superior a un mes, deberá comunicarse por escrito al trabajador.
5. Los trabajadores que estuvieran contratados bajo esta modalidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una



indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de 10 días de salario, complemento funcional y parte proporcional de pagas extraordinarias por cada año de servicio.

Artículo 23. Contratos formativos.

a) Contrato de trabajo en prácticas: se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

b) La retribución básica de los trabajadores contratados en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional en proporción a la jornada de trabajo efectiva que se realice.

c) Contrato para la formación: se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Se podrán realizar contratos para la formación con trabajadores entre 16 y 21 años para las funciones encuadradas en el grupo E.

e) En proporción a la jornada efectiva de trabajo, el salario de las personas contratadas bajo esta modalidad será del 80% para el primer año de contrato, y del 90% para el segundo año, del salario fijado en Convenio para su nivel y categoría profesional.

Artículo 24. Contrato a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias que en ningún caso podrán exceder del 15% de las horas ordinarias contratadas y sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias y complementarias pueda exceder de la jornada ordinaria de un trabajador a tiempo completo.

Las horas complementarias podrán distribuirse a lo largo del año natural en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, estableciéndose en el contrato de trabajo los periodos en que se precisan su realización o, en su caso comunicado al trabajador la fecha y horario concreto de realización de las horas complementarias con un preaviso de 48 horas.

Artículo 25. Contrato de obra o servicio.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, podrá utilizarse la modalidad contractual de obra o servicio determinado para los supuestos que reúnan los requisitos legalmente establecidos para este tipo de contratación.

Además, debido a las circunstancias concurrentes en el sector en el que Essilor España S.A. desarrolla su actividad, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propias dentro de la empresa que puedan cubrirse con contratos para la realización de obra o servicio determinado, los siguientes:

Campañas específicas de lanzamientos de nuevos productos, realización de nuevos stocks de productos, periodos de crecimientos de la demanda (Enero, Febrero, Junio, Julio, Septiembre, Octubre), finalizaciones escolares, comienzo de cursos lectivos, cierres de ejercicio, inventarios y otros supuestos, pudiendo ser contratados en los 15 días anteriores al inicio de la obra o servicio para adquirir los conocimientos que debe desarrollar.

Artículo 2. Bis. Normas comunes a la contratación.



Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y los trabajadores contratados a tiempo parciales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, etc. en los términos pactados en el presente Convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudiera corresponderles. No se considerará novación de contrato la reducción de jornada por guarda legal.

Capítulo IV. Retribución Salarial.

Artículo 26. Estructura Económica.

La remuneración económica estará sujeta a la estructura que se establece:

Salario.

Complementos personales.

Complementos del puesto de trabajo.

Complementos de cantidad.

De vencimiento periódico.

La estructura se desglosa en dos Tablas: Tabla General de salarios y Tabla de Complementos Salariales que figuran en el Anexo I de Tablas Anuales de Retribuciones.

Artículo 27. Salario.

Es la cantidad base fijada por unidad de tiempo, para cada nivel salarial, correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo pactada, y al rendimiento mínimo exigible de las tareas asignadas.

Artículo 28. Complementos personales.

1. Antigüedad.- De conformidad con los pactos establecidos en 1.997 dicho concepto quedó congelado a todos los efectos, al incorporarse sus cuantías y crecimientos al resto de la estructura económica.

2. Gratificación voluntaria.- Es el importe que, derivado de las condiciones especiales del empleado, lo venga percibiendo. Dicho importe, por su asignación singular, no sujeto a contraprestación, es compensable y absorbible por los aumentos que, de carácter normativo, afecten al conjunto retributivo del perceptor, siempre que la retribución global, en cómputo anual, que realmente perciba sea igual o superior a la que por norma legal o convencional corresponda.

3. Gratificación individual pactada.- Corresponde este concepto económico a las cantidades que estipuladas o incorporadas a la relación contractual, y revalorizadas por la empresa, se perciben a título personal.

4. Consolidado personal.- El complemento enunciado tiene por objeto unificar los



antiguos conceptos de gratificaciones y aquellos otros distintos de las retribuciones convenidas colectivamente y de la estructura homogénea que se pacta, y cuya cuantía será la diferencia entre las percepciones actuales y la aplicación de la estructura que se pacta.

Artículo 29. Complementos del Puesto de Trabajo.

1. Concepto Funcional de Jornada.- Tendrá la consideración de complemento salarial la cantidad establecida en la tabla, cuya naturaleza responde al sistema horario y jornada anual convenidos, percibiéndose única y exclusivamente en tanto en cuanto se realice efectivamente.

2. Concepto de Nocturnidad.- Las jornadas pactadas inferiores a 1806 horas efectivas anuales (1802 horas en 2010), en el caso de trabajar entre las 22 y las 6 horas, percibirán el 25% del concepto de Salario de la tabla general en concepto de nocturnidad.

Como consecuencia de la jornada anual y el sistema horario pactado de 1.806 horas (1802 horas en 2010), la realización de esta jornada en el turno de noche, bien de forma permanente o en régimen rotatorio, convienen una mejora del concepto cuyo importe se señala en las tablas de complementos salariales anexas al presente Convenio. Dicho concepto se percibirá por las horas efectivamente trabajadas entre las 22 y las 6 horas. En Anexo I de Retribuciones se desarrolla la aplicación del complemento.

3. Concepto de desarrollo tecnológico.- La evolución científica y tecnológica de la empresa conllevará en el futuro a asignaciones de puestos con dicho contenido. Tal exigencia será requerida por la empresa y suscrita con el empleado que la realice estableciéndose previamente por escrito su duración, funciones e importe económico contraprestacional.

4. Concepto de actividad multidisciplinar.- Dicho concepto corresponde al importe que se fije expresa e individualmente en la asignación de tales funciones, en aquel puesto que se requiera y tras la aplicación efectiva de la estructura de niveles profesionales.

5. Concepto de especial responsabilidad.- Será el concepto que retribuya la asignación de funciones específicas respecto del nivel que lo conlleve, estableciendo individualmente por escrito el cargo o nivel, el importe y la duración del mismo.

6. Incentivo Preval.- Retribuye y compensa la consecución de los objetivos de Calidad fijados para cada ejercicio anual y sus resultados.

Los complementos del presente artículo tienen el carácter y la naturaleza de funcionales percibiéndose cuando se ejerza la actividad por la que se retribuyen, por lo que, en ningún caso, tendrán el carácter de importes consolidables.

La fórmula de cálculo de objetivos para el año 2009 será é que figura en anexo VIII, sin perjuicio de las modificaciones que introduzca la empresa por los acuerdos que proponga la comisión preval de cambios o ajustes que mejoren la objetividad de la medición de resultados.

Artículo 30. Complementos de cantidad.

1. Complemento salario.- Retribuye y compensa la jornada anual de 1.806 horas



anuales de trabajo efectivo (1.802 horas en 2010) en turnos de 7 horas y 50 minutos de duración y en sus distintas modalidades de jornada: Europa, Nacional o Local.

Se abonará la cantidad diaria que en las tablas de complementos se fija por la diferencia entre la jornada anterior de 1.760 horas y la pactada de 1.806 horas efectivas (1802 horas en 2010) en la modalidad que cada Fase realice; Europa, Nacional o Local, de acuerdo con los calendarios laborales asignados a cada una de ellas.

2. Complemento de jornada.- Dicho complemento se pacta como consecuencia de los acuerdos alcanzados en materia de días de trabajo por la diferencia entre la jornada anterior de 1.760 horas y la pactada de 1.806 horas efectivas (1.802 horas en 2010) de servicio a Europa y Clientes Nacionales, en fechas de Fiestas Nacionales, de Comunidades Autónomas y Locales.

El «Complemento de Jornada Europa, Nacional o Local» cuyo importe diario figura en la Tabla de Complementos, se percibirá por jornada efectivamente trabajada. Dicho importe se percibirá en las distintas cuantías señaladas para las Fases designadas Europa, Nacional o Local en los calendarios laborales, y por la efectiva realización de ésta.

Este Complemento, en el nivel Nacional o Local, retribuye y compensa el régimen de jornadas que contemplan el trabajo de los festivos que no tienen carácter nacional.

3. Horas extraordinarias.- Considerando las partes firmantes la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias se aplicarán los siguientes criterios:

- a. Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- b. Horas para la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes para el normal desenvolvimiento de la actividad, así como pérdidas de producción, retrasos en la recepción de materias primas y su consignación en los almacenes, terminación de empaquetamiento de productos por razón de horarios de transportes.
- c. Horas de carácter estructural serán las que tengan su causa en pedidos o producción punta, ausencias imprevistas, cambios de turno y aquellas otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del servicio exigido, siempre que no quepa la contratación, entre sus distintas modalidades legales.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa el número de horas realizadas especificando las causas, determinándose, entre la empresa y el Comité el carácter y naturaleza de ellas.

El valor de la hora extraordinaria será el pactado en las tablas de complementos del presente Convenio.

De acuerdo con lo pactado en materia de jornada flexible, las horas extraordinarias con carácter general se compensarán con tiempo de descanso. Podrá acordarse con el Responsable de Fase la acumulación de horas flexibles para su disfrute acumulándolas en la fecha que convengan. Cuando por razón de





la actividad o producciones punta, cumplimientos de plazos de servicios o acumulación de tareas dichas horas no pudieran descansarse después de un mes de su realización, se abonarán como horas extraordinarias estructurales.

A efectos del cómputo de tiempo se entiende un mes después de su realización contando 30 días después de la fecha del día en que se realizaron.

En Anexo III se regularán las horas flexibles mínimas que se deben realizar en días que sean necesarios para el servicio o la producción no programados en los calendarios respectivos. Se determinarán, también, los aspectos económicos que conllevan su realización.

4. Trabajos concertados.- Retribuirá este concepto aquellos trabajos profesionales específicos y singulares que se acuerden entre el trabajador y la empresa, expresándose la actividad concreta y la fecha de realización.

5. Jornada Prolongada/Mayor dedicación.- Los puestos de trabajo que por su especial responsabilidad, desarrollo técnico, finalización puntual o periódica de las tareas requieran prolongar su jornada ordinaria para su ejecución por no poder establecerse un contrato específico para dicho tiempo y función, estarán retribuidos con el complemento de jornada prolongada o de mayor dedicación, distinguiéndose ambos conceptos en razón a la especificidad del tiempo y el cómputo del mismo.

Dicha prestación será voluntaria y acordada con la empresa en aquellos puestos que la requieran, suscribiéndose un acuerdo de realización y retribución. El acuerdo recogerá necesariamente el tiempo extraordinario a realizar, el periodo de tiempo que se concierta y el importe a percibir.

El empleado que acuerde prolongación de jornada/mayor dedicación, podrá desistir de la misma preavisando con un mes de antelación a la fecha en que desee finalizar su realización. La empresa estará obligada con anterioridad de, al menos, un mes, a la notificación de finalización del periodo concertado o, en su caso, la proposición de acuerdo de prórroga.

6. Dedicación plena.- Dicho concepto se regulará conforme a lo establecido en el artículo 21.3 del RDL 1/1.995.

Artículo 31. Complementos de vencimiento periódico.

1. Pagas extras.- Se retribuirán cuatro pagas extraordinarias:

Paga extraordinaria de Marzo.

Paga extraordinaria de Verano.

Paga extraordinaria de Septiembre.

Paga extraordinaria de Navidad.

El devengo de dichas pagas se efectuará computando el tiempo de servicio efectivo prestado en los periodos siguientes:

Paga de Marzo: del 1 de marzo al 28 de febrero.

Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Septiembre: del 1 de septiembre al 31 de agosto.

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

La percepción de las pagas será dentro del mes siguiente al de finalización del periodo de cómputo, excepto las de Marzo y Septiembre que se abonan



fraccionadamente.

Retribución. Cada una de las pagas estará compuesta por 30 días del salario de la tabla de retribuciones más el importe de antigüedad del mismo nº de días, siempre que se haya prestado servicio efectivo durante todo el periodo del devengo, o la parte proporcional correspondiente de ser inferior.

Por así estar convenido, las pagas extraordinarias de Marzo y Septiembre se percibirán en las doce mensualidades del ejercicio natural, retribuyéndose una doceava parte de cada paga en los haberes mensuales. Estará perfectamente identificada la retribución de ambas pagas en el recibo de salarios mensuales.

2. Retribución de vacaciones.- La retribución a percibir durante el periodo de vacaciones será de treinta días del concepto salario y, en los casos que lo perciban, el anterior complemento de antigüedad, siempre que se haya prestado un año de servicio efectivo en la empresa.

El periodo de cómputo para el devengo del derecho será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 3. Bis.

Sin perjuicio del mantenimiento de los actuales conceptos económicos que configuran la estructura salarial descrita en el presente capítulo IV, el Comité Intercentros acordó establecer un procedimiento de pago de las retribuciones mensuales que alise y aproxime las cantidades mensuales, de manera que no haya notables diferencias económicas entre los meses ordinarios y la paga de vacaciones, siempre que no existan incidencias en la prestación del servicio, nivelando también las pagas de junio y diciembre.

Al propio tiempo, y a los solos efectos de la simplificación de la nómina, se acordó agrupar conceptos para mayor sencillez de esta.

Por lo tanto el procedimiento de pago de los haberes mensuales tendrá la siguiente agrupación con el cálculo que se indica:

Retribución de los conceptos expresados en la nómina:

En el CC 2.005-2008 se distribuía:

Salario: 365 unidades: (salario día x 365 incluido salario resto).

Paga ext. Marzo: 30 unidades: (30 días de salario anual).

Paga ext. Septiembre: 30 unidades: (30 días de salario anual).

Paga ext. Julio: 30 unidades: (30 días de salario anual).

Paga ext. Diciembre: 30 unidades: (30 días de salario anual).

Total: 485 unidades salario: (suma de los importes del concepto salario y pagas extras).

Desde el mes de Enero de 2009, el concepto «Agrupación Salarial» agrupará y distribuirá estos conceptos conforme a la siguiente fórmula:

$485 \text{ US} \times \text{I. S.D.} / 420(*) = \text{S.D.A.}$

Siendo:

US.-Unidad Salarial.

ISD.-Importe Salarial Día.

SDA.-Salario día agrupado.

* 420 es la suma anual de US en que se abonará la totalidad anual del salario



base y pagas extras (420 unidades /14 pagas. Las pagas agrupadas en S.D.A. son las de marzo y septiembre).

Mensualmente, cumplida la jornada pactada, se percibirán 30 unidades de S.D.A. de la tabla de retribución.

Complemento salario y Complemento Jornada Europa, Nacional y Local.-Desde el mes de enero de 2009 se suman los importes de Complementos de Salario y Jornada de atención de la Jornada Europa, Jornada Nacional y Jornada Local apareciendo en el recibo de nómina agrupados bajo el literal «Complemento Jornada Europa», o «Complemento Jornada Nacional» o «Complemento Jornada Local».

Complemento «Prevcál a cuenta».- El complemento Prevcál mínimo a cuenta garantizado, se percibía hasta el 31 de diciembre de 2008 por día de asistencia.

Para alisar el cobro mensual y aproximar la cantidad en la paga de de vacaciones a la de los meses ordinarios, se abonará en los meses corrientes una fracción de este concepto según coeficiente expresado en tablas. El resto se destina a aumentar el importe diario de paga de vacaciones.

La liquidación del complemento prevcál que corresponda como resultado de los indicadores obtenidos conforme a lo establecido en el Anexo VI, se liquidará dentro del mes de Enero siguiente al cierre del ejercicio y aplicándose a todos los trabajadores en activo a 31 de diciembre del ejercicio que se liquide.

Los conceptos que componen la estructura salarial no desaparecen, manteniéndose íntegramente su composición y definición jurídica, apareciendo agrupados en los recibos de salario a los solos efectos de la simplificación conceptual, pudiendo restablecer el desglose de procedencia cuando así se establezca por el Comité Intercentros.

Artículo 32. Condiciones económicas.

1. Acuerdo Salarial Año 2009.- Tabla General y Tabla de Complementos:

IPC Real 2009 con aplicación provisional del 2% en todos los conceptos de ambas tablas. Estas figuran como Anexo I y comprende las de la estructura salarial y las de la agrupación convenida.

El concepto económico de antigüedad congelado a todos los efectos, y consolidado a nivel individual experimentará un aumento igual al IPC que resulte en el presente ejercicio 2009.

2. Acuerdo Años 2010, 2011 y 2012. Negociación de la revisión salarial.

3. Otros conceptos año 2009:

Hora extra: Aumento de 2%.

Complemento de nocturnidad: Aumento de 2%.

Artículo 33. Personal con relación contractual específica y contrato a tiempo parcial.

Se regularán por las condiciones económicas contenidas en aquellos, sin perjuicio, en todo caso, de que la retribución no podrá ser inferior a la que en este acto se pacta, ello en proporción a la jornada que efectivamente realice.

Los contratos a tiempo parciales y los contratos cuya duración sea inferior a un año percibirán los importes pactados en la proporción correspondiente a la



jornada efectivamente realizada en el ejercicio que corresponda, siempre que cumplan todos los requisitos convenidos para su percibo.

Artículo 34. Direcciones, Jefaturas, Supervisores y Coordinadores, Cargos funcionales, Personal Técnico y Personal del Equipo Comercial.

Se regularán por sus condiciones específicas, aplicándoseles a efectos figurativos del recibo de nómina, los complementos salariales pactados para sus respectivas categorías profesionales, no teniendo ninguna repercusión económica el presente pacto respecto de diferencias económicas a percibir. En todo caso la retribución anual por todos los conceptos no podrá ser inferior a la establecida para su categoría profesional.

Capítulo V. Jornada de trabajo.

Artículo 35. Jornada de trabajo.

1. Para el año 2009 las Jornadas de Trabajo anuales serán de 1.806 ó 1.760 horas de trabajo efectivo, según las fases de actividad. En el año 2010 la jornada de trabajo de 1.806 horas se reducirá en 4 horas.

2. Jornada anual de 1.806 horas efectivas.

A. Corresponde la realización de esta jornada a todo el personal de producción, distribución, mantenimiento, atención al cliente y servicios complementarios a éstos.

B. Las jornadas de 1.806 horas y régimen de trabajo en festivos (Europa, Nacional o Local) estarán compensadas con los conceptos Complemento Salario y Complemento jornada.

C. En la duración de la jornada anual de 1.806 horas efectivas intervendrá la flexibilidad de realización en función de las demandas de pedidos de clientes. Dicha flexibilidad no superará las 2 horas de duración por encima de la jornada ordinaria, incluida la recuperación de jornada. En anexo III de Jornadas y Horarios se regula su desarrollo y cumplimiento.

3. Jornada de 1.760 horas efectivas anuales.- Corresponde esta jornada a los servicios técnico-administrativos ajenos a los sistemas de producción-distribución y sus unidades complementarias, siendo estos servicios el departamento financiero administrativo, el departamento de marketing, la secretaría comercial, el servicio de compras, el servicio de IT, el servicio de calidad y m. a., la ingeniería de procesos y el departamento de recursos humanos.

Artículo 36. Horario flexible.

1. El horario flexible tendrá una duración máxima diaria de dos horas de duración. El procedimiento de realización se establece en el Anexo III de Jornadas y Horarios.

2. La recuperación de jornada, o jornada resto, resultante del desarrollo del calendario anual se efectuará, como máximo, a razón de dos horas diarias. En los supuestos de necesidades productivas la jornada resto o recuperación de jornada se efectuará en días sábados. Queda excluida de su realización en días sábados la jornada complementaria convenida en los calendarios de trabajo anual.

3. Podrán pactarse otras fórmulas de recuperación siempre que se propongan, acuerden y se acepten por ambas partes, (empresa-empleado).

4. En todo caso la jornada máxima ordinaria no excederá de 9 horas y 50 minutos



diarias efectivas.

5. El cómputo de la jornada flexible se efectuará de modo que, en cómputo mensual, no se exceda de 180 horas. El inicio del cómputo será el 1er. día en que se efectúe jornada flexible de 1 ó 2 horas.

6. A efectos del cómputo mensual no se tendrá en cuenta la realización de la recuperación de jornada.

7. Cuando la jornada realizada, sea superior a la pactada en cómputo mensual, el exceso se compensará como horas extraordinarias, abonándose en dinero o en tiempo (disfrute de 1,5 horas por cada hora extraordinaria).

Artículo 37.

1. Horarios de Producción, Distribución y Atención al Cliente:

A. Los horarios de trabajo de las fases de Almacenes, Producción, Mantenimiento, Atención Clientes y Distribución, serán rotatorios, con turnos de mañana, tarde y noche en las fases que hubiere.

B. La duración de la jornada diaria efectiva será de 7 horas y 50 minutos (7,833) en régimen de jornadas rotatorias de mañana, tarde y noche, siendo su duración total de 8,00 horas, con 15 minutos de descanso de los que 5 son a cargo de la empresa, conforme se detallan en el Anexo III de Jornadas y Horarios de trabajo.

C. La rotación será obligatoria, salvo adscripción voluntaria en el turno de tarde o noche que la Dirección de Essilor España reconocerá por tiempo determinado, teniendo en cuenta las necesidades productivas en los sistemas y procesos, y considerándose las peticiones del personal para estos turnos periódicamente.

D. Orden de prelación para la adscripción voluntaria en los turnos de tarde y noche:

1. Compatibilidad con los puestos.

2. Mujeres con necesidad por situación familiar.

3. Hombres con necesidad por situación familiar.

4. Personal realizando estudios de formación reglada preferentemente de ramas relacionadas con la actividad del centro.

5. Personal con antigüedad en el turno.

6. Resto de personal.

Definición de necesidad:

1º Mujeres que tengan a su cargo directo hijos menores de 8 años que le impida desempeñar otro turno (mañana o tarde).

2º Hombres que tengan a su cargo directo hijos menores de 8 años que le impida desempeñar otro turno (mañana o tarde).

3º Mujeres que tengan cónyuge o ascendientes a su cargo directo que le impida desempeñar otro turno (mañana o tarde).

4º Hombres que tengan a su cargo directo cónyuge o ascendientes que le impida desempeñar otro turno (mañana o tarde).

5º Mujeres que tengan a su cargo directo familiares hasta segundo grado de consanguinidad que le impida desempeñar otro turno (mañana o tarde).

6º Hombres que tengan a su cargo directo familiares hasta segundo grado de consanguinidad que le impida desempeñar otro turno (mañana o tarde).



7º Empleada/os que estén estudiando una formación reglada directamente relacionada con la actividad del centro que le impida desempeñar otro turno (mañana o tarde).

Los estudios preferenciales de derecho son Grado o Diplomado en Óptica, ciclo formativo de grado superior de óptica, ciclos formativos de grados superiores de rama industrial. En igualdad de condiciones tendrá derecho preferencial la mujer.

8º Empleada/os por antigüedad en el turno de noche. En el caso de coincidir con la misma antigüedad en el desempeño del turno de noche tendrá preferencia la mujer.

9º Resto personal por antigüedad.

Estas situaciones deberán ser acreditadas.

E. Los horarios se establecerán, según Unidades de Actividad, conforme a los cuadros de horarios publicados en el año 2009.

F. En años sucesivos los calendarios de trabajos se elaborarán con los responsables y la representación local de cada centro.

G. El personal realizará la jornada de los calendarios, distribuyéndose las jornadas de trabajo conforme al sistema horario de actividad de cada fase en la cantidad necesaria para el cumplimiento de la jornada anual pactada.

H. A estos efectos se tendrá en cuenta las jornadas de Domingo a Jueves, de Lunes a Viernes o a Sábado.

I. Los horarios de trabajo en fases con actividad de 24 ó 16 horas: el régimen de turnos es rotatorio, así como el descanso semanal o de festivos según queda regulado en el Anexo III de Jornadas y Horarios.

J. Los turnos de trabajo rotatorios, de Lunes a Viernes, a Sábado o de Domingo a Jueves, estando en equipos de trabajo que en días Domingos, Sábados o festivos trabajen menor número de personas, deberán rotar alternativa y equitativamente los descansos en estos días. Ello salvo razones de actividades cualificadas que no permitan compatibilizar la rotación en determinados puestos.

K. Las jornadas y horarios de trabajo deberán ser conocidos y expuestos en cada fase o unidad, al menos, con dos semanas de antelación a su realización.

L. Las jornadas del personal con contrato a tiempo parcial deberán ser expuestas igualmente en los cuadros horarios.

M. Por necesidades del servicio podrá modificarse puntual o temporalmente el tiempo de descanso y jornada, adaptándolo a los horarios requeridos. Para ello deberá existir un documento, visado por la Dirección de Recursos, de aceptación temporal suscrito por el Director del Departamento y el empleado, constanding el horario de realización, días y horario de descanso. El original del documento obrará en el expediente personal. En todo caso, dicho pacto observará la normativa legal en materia de Jornadas y Descansos, no pudiendo ser la jornada efectiva inferior a la pactada en cómputo anual, salvo relación contractual suscrita y retribución económica proporcional a la misma.

2. Horarios administrativos:

A. Los horarios administrativos se asignan con carácter general a todo el personal





administrativo o técnico similar que no presta servicios atendiendo al cliente. Su labor se circunscribe a la gestión documental, cálculos, escritos, verificaciones, trámites que no conllevan la demanda de servicio al cliente o que no le da servicio directo en horarios comerciales.

B. Departamentos y unidades afectados por la jornada estándar: Personal del departamento Dirección General; el servicio de Gestión de Calidad, excepto Calidad Seguimiento Clientes; el Departamento Dirección Financiero-Administrativo; de la subdirección de Compras-logística la fase de Compras y el personal administrativo de la Logística; el Departamento de Marketing; del Departamento Comercial la Secretaría Comercial; el Departamento de Recursos; del Departamento de Producción el personal técnico-administrativo de Ingeniería de Procesos; la subdirección de IT excepto los servicios de atención a usuarios (operadores o Técnicos con servicios regulados de atención y mantenimiento de los sistemas).

C. La jornada diaria será de 8 horas y 30 minutos diarias en turno partido en invierno, y 7 horas efectivas en verano, realizándose 7 horas y 15 minutos totales para el descanso intermedio de 15 minutos, y los viernes de todo el año de 5 horas y 45 minutos, de 6 horas de duración total, con descanso de 15 minutos.

Estos horarios son de carácter general, se exceptúan aquellas unidades o puestos que deban dar servicio a clientes u otras actividades productivas, de distribución, o complementarias a esta. En anexo III de Jornadas y Horarios se regulan las unidades y horarios específicos.

D. Las Unidades, Fases y Departamentos afectados se detallan en los calendarios al efecto con sus respectivos horarios.

E. No podrán disfrutar el horario reducido de los días viernes el personal cuya retribución sea correspondiente a jornada de 1.806 horas, de jornada Europa, Nacional o Local.

F. No será de aplicación este sistema horario en aquellas personas que trabajen en puestos que requieran el servicio, atención o información al cliente, máquinas, sistemas, gestiones, mantenimientos o servicios durante los días viernes.

G. Se excluye al personal de Informática con servicio a los sistemas de la empresa, a los técnicos de Relaciones Profesionales y Técnicos de Venta, (visitadores, técnicos comerciales, representantes, supervisores, SPV de instrumentos, etc.)

H. También queda excluido del mismo aquellas personas que su unidad de trabajo no pueda ser atendida por otra persona.

I. Los viernes podrán ser modificados en aquellos supuestos que el trabajo puntual o programado así lo exija, de acuerdo con la organización del Responsable del Departamento.

J. El cumplimiento de la jornada anual, en razón al menor tiempo de trabajo de los días viernes, requiere la mayor duración de la jornada en determinados periodos del ejercicio programándose anualmente los horarios en los distintos periodos del año de acuerdo con los criterios de los responsables de los servicios y acordados con la representación social.

K. Los calendarios anuales establecerán los periodos en que la jornada anual tiene



mayor duración para compensar y realizar la jornada anual pactada.

L. Con preaviso de, al menos, dos semanas, las jornadas de mayor duración para compensar la jornada anual, podrán ser modificadas, traspasando estos tiempos a otros días para atender las necesidades que lo originen. Del cambio y la comunicación previa se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 38. Norma común a las jornadas anuales pactadas.

A. No obstante la duración de las jornadas y el n.º de estas se adecuarán a las necesidades concretas de cada centro o delegación, adaptándose el tiempo de descanso a las necesidades de cada centro de acuerdo con la representación social local, o en su caso con el conjunto del personal. En todo caso la jornada anual que se pacte deberá coincidir con el n.º de horas anuales pactadas en el presente convenio colectivo.

B. Podrá convenirse otro tipo de horarios por necesidades de la actividad, a nivel de centro o fase, siempre que éstos cumplan la jornada anual convenida, dándose conocimiento a la representación social del centro respectivo.

C. La implantación de nuevos horarios requerirá el conocimiento de la representación social, y la notificación al personal afectado de los nuevos calendarios con, al menos, 15 días de antelación.

D. Las propuestas de otras modalidades de turnos distintas de las recogidas en el presente pacto por equipos de trabajo, siempre que la Dirección de la Empresa los apruebe, deberán fijarse por escrito y con el acuerdo unánime de todo el personal que componga el equipo.

E. El resultado de esta implantación será revisado anualmente por la empresa con los Comités de Empresa, sin perjuicio del seguimiento y control periódico en las reuniones ordinarias.

F. De conformidad con lo establecido en el art. 41 de la ley EETT, es facultad de la empresa organizar turnos de trabajo y sus relevos, así como cambiar aquellos cuando lo crea necesario o conveniente, aumentar la presencia en un turno de personal o disminuirla en función de la demanda de producción o servicio demandado por el cliente, tales como horarios de producción punta u horas de demanda de atención telefónica de los clientes.

G. Retrasos. El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta ser sustituido y en todo caso hasta un máximo de dos horas para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno. Esta espera le será compensada al trabajador bien económicamente o bien con descansos.

H. Compensaciones. Las compensaciones de tiempo de descanso mencionadas en los apartados anteriores, las disfrutará el trabajador durante el mes siguiente al hecho, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 39.

El premio de compensación convenido en el art. 45 por el efectivo cumplimiento íntegro de la jornada anual, se disfrutará en el ejercicio siguiente, computándose los días en el ejercicio de disfrute como trabajados a efectos del cumplimiento anual. Dicho disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador podrá ser compensado con la retribución ordinaria de los días no disfrutados.





Capítulo VI. Vacaciones y Festivos.

Artículo 40. Vacaciones y festivos.

1. En los calendarios pactados quedan incluidos el trabajo en los días de fiesta Nacionales, Comunidad Autónoma y Locales, considerándose jornada laboral ordinaria, según fases de actividad, al no coincidir con días festivos en la Comunidad Europea.
2. El personal que no trabaje en estos días, recuperará las horas no realizadas con el límite de jornada diaria pactado, o en días sábados si el servicio así lo precisa. Podrá pactarse otras fórmulas de recuperación entre el Responsable y el empleado que deberán ser autorizadas por la Dirección de la empresa. También podrán compensarse con días de vacaciones.
3. El descanso reglamentario anual -vacaciones- se establece en los calendarios de jornadas, disfrutándose en los periodos que figuran los apartados siguientes.
4. Periodos de disfrute: Desde el mes de Mayo al de Octubre, ambos inclusive, se disfrutarán un mínimo de 3 semanas naturales de trabajo, de las que dos de ellas estarán entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Las restantes se tomarán fuera de este periodo una o dos semanas naturales, ello en función de la programación de la actividad y las necesidades de ocupación del puesto.
5. Los días que excedan de cuatro semanas de descanso reglamentario, cuando sea posible su disfrute sin sustitución del empleado, se podrán disfrutar en jornadas de trabajo no consecutivas en los días que preferentemente se señalen, y en el número de empleados que la organización del servicio lo permita. A estos efectos la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con los Directores de Departamento establecerán un número de días preferenciales, conviniendo con los Comités de Empresas locales los que deben figurar en los calendarios respectivos.
6. Los días de producción reducida los Supervisores Técnicos o los Coordinadores de fase o unidad distribuirán el nº de personal que pueden disfrutar del descanso, precisando la conformidad de los Directores de Departamento. Estas programaciones deberán figurar en la ficha de trabajo de cada empleado.
7. No se podrán acumular jornadas consecutivas de disfrute, salvo que la organización del servicio lo permita y siempre que no se produzca detrimento de la actividad ni genere mayores costos de personal. Para su concesión deberá tener la autorización del Departamento de Recursos Humanos con la conformidad del Director de Departamento respectivo.
8. Los días que se soliciten fuera de las fechas indicadas deberán ser informadas por el Jefe de Servicio, Supervisor o Coordinador responsable que observará que no existe deterioro del servicio comprometido. El Director del Departamento las conformará emitiendo la autorización el Departamento de Recursos.

Artículo 41. Procedimiento para elección del disfrute.

1. Devengo.- Se devengarán en el año natural de 1 de enero a 31 de diciembre. Si el trabajador causa baja dentro del ejercicio habiendo disfrutado la totalidad de sus vacaciones, se le detraerá de su última nómina, saldo y finiquito los días disfrutados de más.





El personal que ingrese mediante un contrato de carácter temporal de duración inferior a una año disfrutarán el derecho devengado (en tiempo o económico) al término del contrato.

En disposición transitoria se regula las vacaciones devengadas a 31 de diciembre 2008 y las normas para su disfrute y actualización.

Personal con jornada de 1806 horas.

(Producción, distribución y atención al cliente).

Lista de elección de vacaciones.

Lista de derecho de elección de vacaciones periodo estival (Mayo-Octubre).

Lista de derecho de elección fuera de periodo estival.

Lista de derecho elección vacaciones periodo estival (Mayo-Octubre).

Será permanente y se incorporará el personal después de un año de ingreso en la empresa. El orden será descendente por orden de antigüedad a efectos del derecho. Se elaborarán los periodos de vacaciones mediante elección personal por orden de antigüedad, tomando como fecha de inicio del derecho de elección el año 2.001. En el procedimiento de elección se establecen las fechas y plazos.

Lista de derecho de elección de periodos de vacaciones fuera del periodo Mayo-Octubre.

Será permanente y se incorporará el personal después de un año de ingreso en la empresa. El orden será ascendente por orden de menor a mayor antigüedad a efectos del derecho. Se elaborarán los periodos de vacaciones mediante elección personal por orden del derecho tomando como fecha de inicio del derecho de elección el año 2.001. En el procedimiento de elección se establecen las fechas y plazos.

2. Periodo de vacaciones en el periodo de Mayo a Octubre.- Se elaborarán listas de vacaciones de las Fases por orden de antigüedad, la compatibilidad de puestos permitirá al más antiguo elegir en el primer año, pasando a ser el último en elección al año siguiente, y así sucesivamente. Se observará esta norma para la aplicación de derechos desde su implantación en el año 2.001. Cuando simultáneamente dos o más empleados elijan estos saltarán conjuntamente al orden siguiente.

3. Resto de vacaciones fuera del periodo estival.- Se elaborarán las listas de vacaciones de estos periodos teniendo prioridad en la elección, entre los empleados de puestos compatibles, del más moderno al más antiguo, de un periodo (1 semana) en función del nº de personas que puedan disfrutarlo simultáneamente. El año siguiente pasará a ser el último de la lista y así sucesivamente. Se podrá elegir un solo periodo en el ejercicio, pasando al final de la lista de electores. Cuando simultáneamente dos o más empleados elijan estos saltarán conjuntamente al orden siguiente.

4. Días de vacaciones no consecutivas.- De conformidad con las necesidades del servicio, siempre que no sea necesaria la sustitución, y en función de los días que se trabajen el disfrute será rotatorio, distribuyéndose por acuerdo entre los empleados de puestos compatibles, con la conformidad del Responsable, en caso de desacuerdo decidirá el responsable.



5. Días sueltos.- Se solicitarán con una antelación mínima de tres semanas, respondiéndose con al menos 15 días de antelación al disfrute en el mismo documento de solicitud.

6. Procedimiento para la designación de los periodos de disfrute:

a. Descanso en Periodo de Mayo a Octubre: En el mes de febrero, se solicitarán las fechas que se desean, conforme a los periodos establecidos para la fase y el nº de empleados que puedan coincidir, publicándose las listas definitivas de asignación de fechas antes del 31 de marzo.

El 1er día laborable del mes de febrero se publicará la lista de derecho de elección.

Los periodos y n.º de empleados coincidentes en cada uno.

Fecha de inicio del plazo para solicitud de fechas de disfrute

Fecha de exposición de listas provisionales

Periodo para solicitar intercambios de fechas

Fecha de exposición de listas definitivas.

b. Descanso fuera del periodo de Mayo a Octubre: En el mes de noviembre del año anterior al disfrute se solicitarán las fechas que se desean, conforme a los periodos establecidos para la fase o fases y el nº de empleados que puedan coincidir, publicándose las listas definitivas de asignación de fechas entre el 16 y el 22 de Diciembre.

El 1er día laborable del mes de Noviembre se publicará la lista de derecho de elección.

Los periodos y nº de empleados coincidentes en cada uno.

Fecha de inicio del plazo para solicitud de fechas de disfrute

Fecha de exposición de listas provisionales

Periodo para solicitar intercambios de fechas

Fecha de exposición de listas definitivas.

Los intercambios de fechas no alteran el orden de preferencia de elección para años sucesivos.

7. En los intercambios de fechas, siempre que la compatibilidad de puestos lo permita, será el Responsable de la Fase quien decida la solicitud.

Capítulo VII. Complementos y Beneficios Extrasalariales.

Artículo 42.

Los complementos y conceptos del presente capítulo son de naturaleza no salarial y se establecen y acuerdan para atender a los distintos fines que se describen en cada uno de ellos.

Artículo 43. Locomoción.

Este concepto se establece para compensar los gastos de desplazamiento y transporte que se producen a los trabajadores por acudir a sus puestos de trabajo cuya cuantía será la fijada en las correspondientes tablas anexas a este Convenio. Este complemento, de naturaleza no salarial, se devengará por día efectivo de trabajo con independencia de la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo, salvo que en la respectiva tabla se hubiera fijado de otra forma.

Artículo 44. Premio de Antigüedad.





Por cada quinquenio de trabajo efectivo se devengará 1 día de permiso anual retribuido.

El máximo nº de días laborables por quinquenios a devengar será de cinco.

El derecho al disfrute, será como sigue:

Se trabajará al menos 6 meses en el ejercicio del disfrute para el disfrute de un día por el devengo de 1 quinquenio

Se trabajará al menos 9 meses en el ejercicio del disfrute para el disfrute de dos días por el devengo de 2 quinquenios.

Se trabajará al menos 10 meses en el ejercicio del disfrute para el disfrute de tres días por el devengo de 3 quinquenios.

Se trabajará al menos 10 meses en el ejercicio del disfrute para el disfrute de cuatro días por el devengo de 4 quinquenios.

Se trabajará al menos 10 meses en el ejercicio del disfrute para el disfrute de cinco días por el devengo de 5 quinquenios.

De no trabajar efectivamente el tiempo mínimo en el ejercicio señalado en el apartado anterior, se disfrutará los días proporcionales.

El disfrute de mayor nº de días al devengado en el ejercicio será compensado dentro del ejercicio o, en su caso, por acuerdo entre empresa y trabajador, en la fecha que convenga.

A petición del trabajador podrá disfrutarse dicho premio económicamente en lugar de descanso, siempre que los procesos productivos lo permitan.

Habrà de acordarse con el responsable de fase o servicio, debiendo ser autorizado por la dirección de RRHH. La percepción, en su caso, se efectuará en el mes de noviembre del año de derecho., y comprenderá el abono de todos los conceptos ordinarios, excepto los gastos de locomoción que el trabajador perciba por día trabajado. Multiplicado por el nº de días que comprenda el premio.

Artículo 45. Premio Cumplimiento de Jornada Anual.

Se disfrutará de 1 día de permiso retribuido cuando se haya cumplido efectivamente la totalidad de los días de trabajo pactados en el ejercicio natural precedente, entendiéndose el cumplimiento de la misma cuando el empleado haya permanecido en el puesto de trabajo y desarrollado las tareas asignadas durante la totalidad de los días pactados en el calendario laboral respectivo.

Se disfrutará de 1 día de permiso retribuido cuando se haya cumplido la puntualidad y realización horaria de la totalidad de la jornada pactada, siempre que los retrasos no superen los 11 anuales ni el tiempo sea superior a dos horas en total.

Cuando el cumplimiento de la jornada, en puntualidad y asistencia dé lugar a la obtención de ambos premios los días de descanso se duplicarán siendo cuatro el total de días a disfrutar.

La retribución de estos días comprenderá, los conceptos de la tabla general y la de complementos del presente Convenio, con excepción del complemento de locomoción.

A petición del interesado podrá disfrutarse económicamente el premio del presente artículo, siempre que los presupuestos económicos de la empresa lo





permitan.

Artículo 46. Situación de Incapacidad Temporal.

1. En situación de incapacidad temporal por accidente no laboral o enfermedad común, y mientras dure la obligación de cotizar, la empresa abonará al trabajador la prestación reconocida por la Seguridad Social y la legislación vigente.

2. Cuando el periodo de baja de I.T. por accidente no laboral o enfermedad común supere los 90 días, desde el día 91º y hasta el 365 día se abonará un complemento diario que, sumado a la prestación de la Seguridad Social alcance el 90% de la suma de la base reguladora de la prestación por IT.

3. El periodo de hospitalización de una baja de IT por enfermedad común o accidente no laboral, será remunerado con el complemento establecido en el apartado anterior, sea cual fuere la fecha de inicio y duración de la hospitalización, no siendo compatible con ningún otro complemento. El alta hospitalaria pondrá fin al complemento que se pacta.

4. Desde el mes décimo tercero y hasta el décimo octavo, la empresa previo informe facultativo y social del servicio médico de empresa, y el dictamen de los Servicios de la Seguridad Social sobre posibilidades de recuperación, resolverá la posibilidad de abonar un complemento económico complementario a la prestación de la Seguridad Social

5. La baja de IT derivada de un accidente en el trabajo, o por el desempeño de las tareas del puesto de trabajo tendrá un complemento desde el primer día de baja y hasta el duodécimo mes, consistente en la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la suma de los conceptos ordinarios de las tablas general y de complementos del presente Convenio que perciba el trabajador, a excepción del complemento de locomoción. El complemento resultante se incrementará en un 20% a partir del día 28 de baja y hasta el 365. Si el accidentado estuviera ingresado durante los primeros 28 días de baja percibiría dicho complemento en los días de hospitalización. Este complemento sólo se percibirá por una de las dos causas señaladas.

6. Las bajas de IT por accidente de trabajo «in itinere», tendrán el mismo tratamiento que los accidentes no laborales a efectos de mejoras en la prestación durante el tiempo de permanencia de baja. No obstante esta contingencia será valorada por el servicio médico de empresa.

7. Las pagas extraordinarias se percibirán en la proporcionalidad del tiempo trabajo efectivo devengado durante el periodo de devengo de cada una de ellas.

Artículo 47. Póliza de seguro de vida.

Essilor España mantendrá una póliza de seguros para la cobertura de las contingencias de fallecimiento o incapacidad permanente en sus grados de absoluta y total por enfermedad común o accidente, incluyéndose a todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad.

La prima asegurada será la retribución ordinaria anual individual del ejercicio anterior al de la cobertura.

Los comités de empresa dispondrán de relación de asegurados, si así lo precisan, y en todo caso la renovación anual de las pólizas contratadas.



Artículo 48. Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.

a. El trabajador, antes de cumplir 61 años, tendrá derecho a la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, siempre que manifieste su voluntad de cesar definitivamente en su prestación de servicios al cumplir, como máximo, 65 años, obligándose la empresa a otorgar el contrato.

b. Jubilación anticipada. De acuerdo con la legislación vigente, la empresa sustituirá a los trabajadores que cumplan sesenta y cuatro años y deseen pasar, por su propia voluntad, a la situación de jubilación anticipada, por otro trabajador y por la diferencia del tiempo que le reste al trabajador que se jubila para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Los trabajadores que deseen acogerse a la anticipación del párrafo anterior deben comunicarlo a la empresa al cumplir la edad de 63 años con el fin de poder hacer las previsiones relativas a la contratación y relevo.

En todo caso, la edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para obtener el derecho a la pensión contributiva.

Con la extinción de la relación laboral por alcanzar la edad de 65 años, la empresa procederá a la ocupación del puesto mediante:

A.- Promoción interna (se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 18)

B.- Traslado de otro centro de trabajo

C.- Transformación de un contrato temporal en indefinido

D.- Nueva contratación

Artículo 49. Facilitación de Lentes.

La empresa facilitará a los empleados que lo precisen lentes graduadas.

Las condiciones y el procedimiento para el derecho a estas se regulan en el Anexo II.

Capítulo VIII. Normas Generales sobre Prestación del Trabajo.

Artículo 50. Pluralidad de Funciones.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de que la movilidad funcional, y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que con absoluto respeto al nivel y al salario, todos los trabajadores realizarán las funciones que les indique la empresa, siempre que no signifiquen vejación ni abuso de autoridad por parte de ésta, respetando a tales efectos lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y preferentemente a lo relativo a su formación profesional.

Artículo 51. Cambio de puesto de trabajo.

Dentro de la organización del trabajo, la Dirección de la empresa efectuará los cambios de puesto de trabajo, cuando sea necesario para la buena marcha de su organización.

Artículo 52. Valoración de los puestos de trabajo.

La empresa dentro de su facultad de organización, podrá realizar valoraciones de sus puestos de trabajo para jerarquizar éstos, de acuerdo con las funciones realmente encomendadas, integrando tareas, modificando o distribuyéndolas



conforme a los métodos de aplicación que para la organización productiva o de servicio convenga.

Los comités de empresa conocerán la evaluación de desempeños durante el proceso de estudio y desarrollo.

Artículo 53. Obediencia en el trabajo.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su Grupo o Nivel profesional y para la buena marcha de la empresa.

Artículo 54. Reclamaciones de los trabajadores.

El trabajador, a través de su inmediato superior en la organización o por medio de sus representantes legales, podrá poner en conocimiento de la empresa por escrito cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas, se relacionen con la prestación de su trabajo.

La Dirección de la empresa contestará en el plazo máximo de quince días las cuestiones así planteadas.

Artículo 55. Disciplina en los centros de trabajo.

Si el trabajador observa entorpecimientos para ejecutar su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al responsable inmediato o al Responsable técnico, dando cuenta al Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa si no se responde o no se resuelve el problema planteado.

El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Artículo 56. Diligencia en el trabajo.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades del trabajador, que se recogerán en las evaluaciones periódicas que realiza la empresa.

Artículo 57.

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa, lo mismo, durante el contrato que después de su extinción.

El trabajador tiene el deber de no concurrir con la actividad de la empresa ejerciendo una competencia desleal.

Artículo 58.

Las conductas de los Mandos Superiores e Intermedios, relativas al control y dirección de la actividad que conlleven órdenes o instrucciones al trabajador contrarias a las condiciones de trabajos legales o pactados, o a su dignidad personal o profesional serán consideradas abuso de autoridad.

El trabajador tendrá derecho a reclamar ante la Dirección de la empresa contra el abuso de autoridad, o en su caso, ante la autoridad laboral.

Artículo 59. Acoso sexual.

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 60. Acoso moral.

Es la actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos, su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud.

Las personas que se sientan acosadas sexual o moralmente podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los Representantes de los trabajadores y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere.

Capítulo IX. Licencias, Permisos y Excedencias.

Artículo 61. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: Quince días naturales en caso de matrimonio.

Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres y hermanos.

Tres días naturales por nacimiento de hijo (biológico o adoptado)

Por fallecimiento de:

Cónyuge o hijos, cuatro días naturales.

Padres, tres días naturales

Resto de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad dos días naturales.

Cuando el hecho causante requiera el desplazamiento del trabajador a una distancia entre 150 y 300 Km el permiso se aumentará en un día natural y si la distancia excede de 300 Km el permiso se aumentará hasta en dos días naturales. Dichos días de permiso serán consecutivos y en la fecha del hecho causante.

Para la concesión del permiso retribuido se deberá acreditar el parentesco.

Dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Se ampliará el permiso anteriormente señalado por accidente o enfermedad grave u hospitalización de:

Cónyuge o hijos en 3 días naturales.

Padres en 2 días naturales.

Cuando el hecho causante requiera el desplazamiento del trabajador a una distancia entre 150 y 300 Km el permiso se aumentará en un día natural y si la distancia excede de 300 Km el permiso se aumentará hasta en dos días naturales. Dichos días de permiso serán consecutivos y en la fecha del hecho causante.



En caso de gravedad u hospitalización de cónyuge o hijos siempre que las circunstancias de la gravedad y situación social lo requieran el permiso podrá aumentarse en un día más y, de acuerdo con la dirección de la empresa, se podrá fraccionar el permiso, siempre que en los días de utilización persistan las circunstancias que dieron lugar al nacimiento del derecho.

La Dirección de RRHH, para la concesión de los permisos regulados en el presente apartado requerirá el dictamen del servicio médico de empresa.

La retribución en los días de permiso retribuidos regulados en el presente apartado comprenderá los conceptos ordinarios diarios de la tabla general.

En caso de que el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del familiar que origine el derecho al permiso fuese el cónyuge, padre o hijo la retribución comprenderá además los conceptos de la tabla de complementos por asistencia, excepto el concepto locomoción.

En caso de fallecimiento de un empleado, la empresa facilitará la asistencia de compañeros de trabajo para asistir al entierro. En función del puesto, fase y centro de trabajo se designará el número de asistentes que no superará el número de tres.

Un día por traslado del domicilio habitual. Se disfrutará un día más consecutivo en caso de necesidad. Este último será sin derecho a retribución, pudiendo acordarse la compensación o recuperación. La dirección de RRHH emitirá la autorización simultáneamente a la acreditación de la necesidad.

Al tiempo indispensable para la realización de exámenes de estudios académicos o profesionales relacionados directamente con la actividad que se desempeñe, o aplicable a la actividad de la empresa.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la ley EETT.

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

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

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a consecuencia del parto, la madre o el padre





tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en este artículo.

4. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos anteriormente, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Por necesidad o conveniencia de la trabajadora, en coordinación con la empresa, podrá acumular el tiempo de lactancia disfrutándolo en un periodo completo y continuado. A estos efectos solicitará y acordará con la Dirección de Recursos el procedimiento y fechas de disfrute, percibiendo los conceptos señalados en la tabla general y de complementos con excepción de la locomoción.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 62. Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho a una licencia no retribuida de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento que, en los casos de adopción o acogimiento internacionales podrá ampliarse hasta 60 días naturales.

Artículo 63. Permisos sin sueldo.

El trabajador podrá solicitar permiso sin sueldo para la realización de gestiones personales, solicitándose con al menos una semana de antelación para la adecuación y cobertura del servicio, salvo cuando la inmediatez de la necesidad lo impida, debiéndose acreditar la causa para su concesión.

Podrá pactarse la recuperación o compensación de estos permisos dentro de cada ejercicio natural. De pactarse la recuperación, no será considerado como permiso



sin sueldo sino como tiempo recuperado.

La empresa viene obligada al cambio de turno o jornada de trabajo, al objeto de facilitar la asistencia a consultas programadas por los médicos especialistas de la Seguridad Social, si éstas coinciden con su horario habitual. Este mismo derecho se tendrá en los días de consultas a los facultativos generales cuando por razón de localidad o zona no haya médico en horario distinto al del trabajador.

Artículo 64. Excedencias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivos, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, a contar desde la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, enfermedad, accidente o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

2. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro



años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Dicha preferencia estará sometida a los derechos de la mujer en materia de atención y conciliación familiar.

Artículo 65. Situaciones especiales.

1. La mujer trabajadora embarazada que lo solicite, o la empresa lo considere necesario para su salud, y previo informe del médico de empresa, si el trabajo que realiza o el sistema de turnos rotatorios puede afectar a la correcta evolución de la gestación o existen riesgos para la salud de la trabajadora, se la cambiará a otro puesto más acorde con su estado que le permita desarrollar las tareas sin riesgo para el embarazo. Igualmente, si es necesario para el aseguramiento de la salud de la embarazada, se la trasladará a un turno-horario sin rotación, hasta la reincorporación al puesto de origen cuando finalice el descanso maternal.

2. Suspensión del contrato por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento este supuesto corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

3. El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente relacionado con la función que desempeñe o la actividad de la empresa, con aprovechamiento ordinario, tendrá derecho preferente a un turno de trabajo compatible con la asistencia a clases, siempre que la universidad o escuela que lo imparta le impida acomodar el horario lectivo al horario de trabajo.

4. Asignado un turno compatible con los estudios que realice el trabajador se mantendrá en el turno durante el periodo lectivo, pasando al turno rotatorio o habitual en los periodos no lectivos.

5. Para la asignación de turnos tendrá derecho preferente los derechos de la mujer embarazada con riesgos en el puesto o rotación de turnos y los derechos de la mujer con hijos menores de 9 meses, y en segundo lugar los derechos por





estudio.

6. Las necesidades de hijos discapacitados que no sean cubiertas por el Estado, Comunidad Autónoma o Corporación Municipal o Local, serán objeto de estudio por la empresa y el Comité de Empresa respectivo, al objeto de la oportuna resolución y ayuda en su caso.

7. En el supuesto de acoso por parte del cónyuge del trabajador/a, con declaración de alejamiento judicial, a instancias del trabajador acosado/a, la empresa facilitará el traslado a otro centro de trabajo, adaptando al trasladado/a a tareas similares a las que desarrollase con anterioridad, o, en su caso, efectuar el adiestramiento para otras tareas acordes con su capacidad

Capítulo X. Formación.

Artículo 66. Formación.

Ambas representaciones consideran necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional del personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

1. La Dirección presentará a los representantes de los trabajadores, los planes de formación a realizar anual, periódica o puntualmente, en los que constarán las necesidades de formación requeridas, las necesidades que los generan conforme a lo expuesto por los directores de los departamento, y teniendo en cuenta las sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y relacionadas con nuestras actividades.

2. Anualmente, se presentará a los comités de empresa y delegados de personal representantes de los trabajadores, los resultados e información de la formación impartida, acciones efectuadas, incidencias y conclusiones recabando el análisis conjunto de las representaciones respectivas.

3. La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades; utilización, modificación o implantación de nuevos procesos informáticos, industriales, nuevas tecnologías, máquinas, métodos, sistemas, procesos e innovaciones de circuitos o medios, para la aplicación de procedimientos de calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será necesario que el trabajador las realice, siendo obligatoria su asistencia para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación. Esta formación será programada, preferentemente, durante el tiempo de trabajo

4. Essilor España programará acciones formativas relacionadas con la actividad de la empresa, tendentes al perfeccionamiento personal, y adquisición de nuevos conocimientos que permitan al trabajador acceder a nuevas actividades de mayor cualificación. Dichas acciones serán tratadas con los comités de empresa previas a su ejecución.

5. Periódicamente se realizarán cursos formativos de perfeccionamiento que permitan adquirir los conocimientos necesarios para el crecimiento profesional dentro de la empresa, efectuando acciones concretas aseguradoras de la difusión



y conocimiento de todo el personal.

Con el fin de equilibrar la representación de la mujer en determinados grupos de la organización, las mujeres serán objeto estímulo para el acceso a la formación, convocatorias de clasificaciones profesionales y cargos funcionales, al objeto del alcance de su desarrollo laboral y profesional en condiciones de igualdad con el resto del personal.

Toda formación periódica y permanente y el plan de formación anual será difundido en tiempo y forma a todo el personal mediante notificación en las pantallas de información, tabloneros de anuncios al personal, comunicación a los mandos superiores e intermedios, comunicación a los comités de empresa, intranet de empresa, y envío de correo electrónico a todo el personal que disponga de él.

Los directores de departamento, subdirectores, jefes de servicio, área y demás mandos intermedios están obligados a la difusión de cursos y ofertas de promoción a sus equipos, impulsando el interés de la mujer para aquellos supuestos que supongan su desarrollo y cualificación profesional.

6. Las peticiones personales de formación serán estudiadas por la empresa, teniéndose en cuenta, a efectos de la resolución oportuna, los efectos que reportan al puesto o actividad que se desempeñe, el interés para la empresa, y las posibilidades de realización.

La resolución será notificada al trabajador constando la ayuda, o participación de la empresa, o la consideración negativa de la petición.

El comité respectivo tendrá conocimiento de estas resoluciones.

7. Los gastos de formación, y las ayudas parciales o totales que se concedan, serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación. La empresa podrá solicitar ayudas para la formación, en cuyo caso, los representantes de los trabajadores emitirán informe favorable cuando el procedimiento así lo requiera.

Capítulo XI. Gastos de Viaje.

Artículo 67. Gastos de viaje.

Los desplazamientos puntuales o periódicos que tenga que realizar un trabajador por instalación, reparación, modificación, verificación o información a un cliente o centro de trabajo de Essilor España, y precise pernoctar o efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá un importe por desayuno, comida, y/o cena.

La empresa abonará el importe del alojamiento en hotel de hasta tres estrellas, y el importe del billete del medio de desplazamiento utilizado (avión, tren o autobús), o un importe por kilómetro recorrido si el desplazamiento lo efectúa con vehículo propio.

El pago de estos importes se hará previa justificación de la factura de hotel, medio de transporte la autorización previa del Director del Departamento o Jefe de Servicio respectivo.

Dichos importes figurarán anualmente en Anexo IV Gastos de Viajes.

Los gastos del personal comercial y marketing se regularán por las normas establecidas para los procedimientos de gestión de ventas.



Capítulo XII. Representación del personal.

Artículo 68. Representantes del personal.

1. Los Delegados de Personal y Comité de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que la ley establece.

2. El crédito de horas sindicales mensuales, por cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal para el ejercicio de sus funciones de representación será el determinado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 69.

1. La utilización de las horas retribuidas para la acción de la representación deberá comunicarse con la máxima antelación posible a la Dirección de la Empresa.

2. El ejercicio de la actividad de representación del personal no podrá interferir en el trabajo de los restantes empleados ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes lo harán fuera de horas de trabajo, salvo casos de urgencia justificada, en que sí podrán hacerlo dentro de la jornada.

3. Los Representantes de los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de su actividad. Dicha justificación será realizada por la entidad o persona ante quien se realice la gestión.

Artículo 70. Funciones de los representantes.

El Comité de Empresa y los Delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre la evolución general del sector, la situación de la producción y ventas, programa de producción y evolución probable del empleo.

2. Recibir la copia básica de los contratos que formalicen en la empresa, las prórrogas, y las previsiones de celebraciones de nuevos contratos.

3. 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, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la empresa de las decisiones adoptadas sobre las siguientes cuestiones:

a. Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c. Planes de formación profesional de la empresa.

d. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e. Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la





empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

9. Ejercer una labor:

a. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección de la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de la Ley 1/1995 EETT, ley sobre prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo y plan de prevención de riesgos laborales implantado en la empresa.

Artículo 71. Capacidad y sigilo profesional.

Los Delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a lo previsto en los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del EETT, aun 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. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 72. Garantías.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las garantías reconocidas en la legislación vigente y aquellas que en normas sucesivas se dispongan.

Artículo 73. Reuniones trimestrales.

Los Comités de Empresa de cada centro celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales con la Dirección de Recursos, dentro de los treinta días siguientes en que se haya entregado la información establecida en el artículo 70.1º del presente Convenio

No obstante, estas reuniones tendrán lugar con carácter extraordinario cuando la urgencia o gravedad del caso así lo requiera.

Tanto en el caso de reuniones ordinarias como extraordinarias, las reuniones deberán proponerse por escrito por el Secretario del comité respectivo o del Director de Recursos, según la parte que la convoque, con una antelación mínima de siete días a la fecha de propuesta de celebración.

En dicha comunicación se incluirá el orden del día que se propone tratar. En los tres días siguientes a la recepción de la comunicación la otra parte propondrá otra





fecha de celebración si no fuera posible celebrar la reunión en la fecha propuesta y aquellos temas que desee se incluyan en la orden del día.

Capítulo XIII. Comité Intercentros.

Artículo 74. Comité Intercentros.

Reglamento de constitución y funcionamiento:

1. Definición del Comité Intercentros.- El Comité Intercentros de Essilor España S.A., es el órgano unitario, representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de los centros de trabajo que componen la empresa, adscritos al mismo por decisión de los trabajadores de cada uno de los centros de trabajo.

2. Composición del Comité Intercentros.- El Comité Intercentros estará formado por diez miembros todos ellos pertenecientes a los Comités de Empresa y/o Delegados de Personal de los centros de trabajo y en la proporción que a cada Sindicato o candidatura que se haya presentado le corresponda según el número de delegados obtenidos globalmente en los centros en las últimas Elecciones Sindicales celebradas.

3. Cese de los miembros del Comité Intercentros.- Los miembros del Comité Intercentros dejarán de serlo:

a. Por dejar de ser miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal.
b. Por voluntad propia manifestando su deseo de causar baja en el mismo. Esta se hará por escrito dirigida al presidente del Comité Intercentros a través del secretario de su comité respectivo, o en su caso, directamente de ser delegado de personal.

c. Por decisión adoptada dentro del seno del sindicato o candidatura al que representa y comunicada como en el apartado anterior.

d. Las bajas serán cubiertas por la persona que designe el sindicato, o candidatura, al que representa según lo estipulado legalmente.

4. Competencias del Comité Intercentros.- La negociación del Convenio Colectivo único para todos los trabajadores pertenecientes a los centros de trabajo de Essilor España S.A.

Todos aquellos asuntos que afecten total o parcialmente a los trabajadores de la mayoría de los centros y oficinas comerciales y estén representados por diversos Comités o Delegados de Personal, sin perjuicio de las competencias reservadas a cada comité o delegados de personal.

Todas aquellas cuestiones referentes a la aplicación del presente Convenio Colectivo de la Empresa, siempre que no se interfieran en las funciones de la Comisión paritaria.

5. Reuniones del Comité Intercentros:

a. El Comité Intercentros se reunirá en sesión ordinaria una vez al año.

b. El Comité Intercentros se reunirá con carácter previo ante cualquier reunión convocada por la empresa.

c. El orden del día a tratar en las reuniones ordinarias será el que venga en la convocatoria a propuesta de cualquier miembro del Comité Intercentros canalizado a través del Secretario y aquellos puntos que se incluyan al inicio de la reunión junto con los que quedaran pendientes en reuniones anteriores.



d. El Comité Intercentros se reunirá en sesión extraordinaria a petición como mínimo de dos tercios de sus miembros cuando asuntos urgentes así lo requieran y afecten a la mayoría de los trabajadores, previa notificación por escrito y propuesta del orden del día al Presidente y al Secretario del Comité Intercentros.

e. Las reuniones ordinarias serán convocadas por el Secretario del Comité Intercentros a propuesta del Presidente, indicando fecha, hora y lugar de celebración de reunión. Las reuniones ordinarias se convocarán con una antelación mínima de un mes.

f. Las reuniones extraordinarias serán convocadas por el Secretario del Comité Intercentros previo conocimiento del Presidente y a propuesta de los convocantes. En la convocatoria se indicará la fecha, hora y lugar de la celebración, así como el orden del día propuesto por los convocantes.

Dichas reuniones se convocarán con una antelación mínima de 15 días naturales y sin exceder de un número máximo de tres reuniones extraordinarias al año.

g. Tanto en las reuniones ordinarias como en las extraordinarias el quórum exigible será de seis miembros, tomándose los acuerdos por mayoría simple y siendo tales acuerdos válidos y vinculantes para el Comité Intercentros.

h. Las decisiones se adoptarán como norma general por votación a mano alzada, excepto a petición de un solo miembro del Comité Intercentros en cuyo caso se adoptará en votación secreta.

i. La convocatoria a las sesiones ordinarias y extraordinarias, con su orden del día, se comunicarán a la empresa con la antelación prevista en los apartados «e» y «f», e igualmente se comunicarán a la empresa las decisiones que se tomen en las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias y que afecten a ésta.

j. Por razones organizativas, cuando se soliciten sesiones extraordinarias se procurará que coincidan con las ordinarias, si éstas no se hubieran celebrado y siempre que no suponga un retraso en las sesiones extraordinarias.

6. Presidente del Comité Intercentros.

a. Es elegido por el Comité Intercentros con el voto favorable como mínimo de la mayoría simple de sus miembros y revocable en todo momento en la misma forma que fue elegido.

b. Es el representante y portador oficial del Comité Intercentros ante la Dirección de la Empresa, Organismos Oficiales, y cualquier otra situación.

c. Moderará las reuniones y dirigirá los debates sometiendo los temas a votación cuando sea necesario.

d. Firmará junto con el Secretario las actas de las reuniones.

e. Asumirá las competencias que en cada momento le confiera el Comité Intercentros o le sean expresamente delegadas por el Comité Intercentros.

f. Asumirá las funciones del Secretario en ausencia de éste.

7. Secretario del Comité Intercentros.

a. Es elegido por el Comité Intercentros con el voto favorable como mínimo de la mayoría simple de sus miembros.

b. Redactará las actas de las reuniones al finalizar las mismas, firmándolas junto al Presidente, y se encargará de distribuirlas a los miembros del Comité



Intercentros con la mayor brevedad.

c. Recibirá y custodiará la documentación perteneciente al Comité Intercentros entregando copia a todos sus miembros.

8. Ausencia del Presidente y del Secretario del Comité Intercentros.-En ausencia del Presidente y del Secretario del Comité Intercentros, se nombrará de forma provisional un moderador de la reunión, que se encargará de levantar acta de la misma.

9. El presente reglamento entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación por la mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora, y será de obligado cumplimiento para todos sus miembros.

Este reglamento podrá ser modificado por:

a. La constitución de un nuevo Comité Intercentros, tras la celebración de Elecciones Sindicales y previo acuerdo con la empresa.

b. Por negociación y acuerdo entre la empresa y los miembros del Comité Intercentros.

c. Por decisión, como mínimo de siete de los diez miembros del Comité Intercentros, más el voto favorable de la empresa.

Capítulo XIV. Faltas y sanciones.

Artículo 75.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa por acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se graduarán conforme se establecen en el presente texto.

Artículo 76. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 77. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.

5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se





produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.

9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

11. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 78. Faltas graves.

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.

3. Faltar dos días al trabajo al mes sin justificar.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o Retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará «falta muy grave».

5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el puesto o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.

10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

13. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.

14. Negar, ocultar u omitir información a los compañeros que entren en el turno, siguiente turno o de nueva incorporación sobre alteraciones, modificaciones o situaciones de máquinas, procesos o producciones que puedan provocar o provoquen deficiencias o errores en sus desempeños, o produzca falta de diligencia en otros trabajadores.

15. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador, respetando al máximo la intimidad del trabajador.

16. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y



puedan causar perjuicios graves a la empresa.

17. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.

18. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.

19. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores.

20. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

21. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.

22. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.

23. Utilizar los medios electrónicos facilitados por la empresa para el desempeño del puesto con fines distintos a los asignados, tales como el uso de Internet o e-mail como vehículo de gestión, comunicación, notificación, información u otras finalidades de carácter particular ajenas a las requeridas por las funciones del puesto que se desempeñe.

24. Cualquier otra de carácter análogo.

Artículo 79. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el periodo de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.

2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.

Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.

5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

6. Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.

7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

8. La prestación del trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera



competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores o subordinados o a sus familiares.

12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

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

16. La insubordinación.

17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.

19. Autolesión en el trabajo.

20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

25. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a.

26. Utilizar los medios electrónicos facilitados por la empresa para el desempeño del puesto con fines distintos a los asignados, ocasionando perjuicios a la empresa de orden económico o imagen, o vulnerando derechos o normas legales de terceros.

27. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 80. Aplicación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves:

a) Amonestación verbal.





- b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Faltas graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
 - b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al Grupo o Nivel profesional superior.
3. Faltas muy graves:
- a) Pérdida temporal del Grupo o Nivel profesional.
 - b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - c) Despido disciplinario según el art. 54 EETT.

Artículo 81. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado. El Comité de Empresa respectivo conocerá la imputación de hechos previamente a la notificación al expedientado, será oído en el expediente y tendrá conocimiento de la resolución al tiempo que el trabajador.

La Dirección de Recursos efectuará los trámites en los plazos señalados, dando cuenta a la representación social de la resolución de la Empresa.

Asimismo en igual plazo y forma se dará audiencia al sindicato al que pertenezca el expedientado si así lo hiciere saber, o constase en su expediente personal.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves: Veinte días.
- b) Sanciones graves o muy graves: Veinte días.

Artículo 82. Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días; y, las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo XV. Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 83.

1. Seguridad y Salud Laboral.- La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

2. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas





reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

En el supuesto de que la normativa citada fuera objeto de modificación por disposiciones posteriores, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a renegociar el contenido de este capítulo.

3. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia del correlativo deber de la empresa de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La consecución del citado derecho de protección se procurará a través de la adopción por parte de la empresa de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y aclaraciones.

Artículo 84. Principios generales de la acción preventiva.

La acción preventiva estará inspirada en los siguientes principios:

Evitar y combatir los riesgos en su origen.

Evaluar los que no se puedan evitar, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

Sustituir aquello que resulte peligroso por lo que lo sea menos o no lo sea.

Anteponer la prevención colectiva a la individual, utilizando equipos de protección individual cuando no sea posible evitar los riesgos actuando sobre sus causas.

Planificar la prevención.

Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo.

Artículo 85. Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley. En los centros de trabajo de hasta 30 trabajadores el Delegado de Personal será el Delegado de Prevención, y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores esté entre 31 y 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En lo que se refiere a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención, así como todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Artículo 86. Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo de 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa





o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud: los responsables técnicos de prevención de la Empresa (no incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud), trabajadores con especial cualificación o información al respecto de cuestiones concretas que se debatan, técnicos y asesores de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. La aprobación de la participación contará con el criterio mayoritario del Comité, tratándose en primer lugar los temas en los que hayan de participar.

La reunión será trimestral, y/o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Artículo 87. Planificación de la Prevención.

Con el fin de dar cumplimiento al principio general de prevención, y sin perjuicio de lo establecido en la Ley, de Prevención de Riesgos Laborales, ambas partes acuerdan que se planificará la prevención de riesgos procediendo del modo siguiente:

a. Evaluación de riesgos: En este apartado se estará a lo previsto en el artículo 16 de la Ley 31/1995, dándole por reproducido en su integridad.

b. Vigilancia de la Salud: La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona, en este caso el trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. En el caso que se demuestre incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad y Salud tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la dirección el derecho a llevar a cabo las acciones legales oportunas. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada puesto de trabajo. Estos reconocimientos médicos serán de periodicidad máxima anual.

Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, la vigilancia de la salud se hará de modo particular.

c. Protección a la maternidad: La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Capítulo XVI. Plan de Contribución al Accionariado de la Empresa.



Artículo 88.

Ambas partes manifiestan y convienen:

1. Es voluntad de la Casa Matriz, Essilor International, que todos los trabajadores puedan acceder al accionariado de la compañía, considerando el valor de los empleados como el activo más importante.

La integración de los empleados en el accionariado es objeto prioritario de Essilor España como elemento de motivación e integración del personal.

En la medida de las posibilidades y evolución de la Compañía, Essilor España en coordinación con las directrices del Grupo, Essilor International, destinará anualmente, para el acceso de todos los trabajadores al accionariado, un determinado nº de acciones que entregará a todos los trabajadores que voluntaria e individualmente decidan comprar acciones del grupo Essilor International.

2. El procedimiento de adquisición será el siguiente:

a) El trabajador con antigüedad superior a dos años que decida la compra de acciones lo solicitará en la fecha que anualmente se establezca, y dentro de los términos, condiciones y límites que se fijan en anexo V al presente convenio.

b) Essilor España financiará la compra de las acciones solicitadas por el trabajador, abonando el trabajador el valor de la compra de los activos en 12 fracciones que le serán deducidas de la nómina de haberes de los doce meses del ejercicio en el que se adquieran las acciones solicitadas.

c) Al propio tiempo de la entrega al trabajador de las acciones compradas que solicitó, Essilor España le dará gratuitamente otra cantidad de acciones igual al número de las compradas, con el límite de cantidad que para cada supuesto se establece en el anexo pactado anualmente.

3. El trabajador, de conformidad con la legislación española deberá observar los cumplimientos requeridos en materia fiscal, periodo de conservación de las acciones, declaraciones, requisitos reglamentarios y demás medidas de las normas y pactos en cada momento en vigor.

4. En Anexo V al presente convenio se establecerán las normas de acceso, de aplicación y los periodos de implantación, así como la financiación anual que efectuará Essilor España.

Cláusula transitoria primera.

El catálogo de descripción de categorías profesionales será actualizado y presentado por la empresa en el mes de mayo de 2009.

La representación social, por medio de dos miembros designados, participará en los procesos de revisión de la evaluación de desempeños que se efectúen para mantener actualizada la estructura de puestos a las tecnologías y métodos que se implanten o modifiquen. La empresa informará a toda la representación social de Essilor España antes de su publicación e implantación.

Cláusula transitoria segunda.

Debido al cambio de devengo de las pagas extraordinarias, que conforme al artículo 31.1 del presente Convenio pasa de ser devengo anual a devengo semestral, se acuerda que:



El personal con una fecha de ingreso en la empresa anterior al 1 de Julio de 2008 percibirá 6/12 devengados en el año 2008 de la paga extra del mes de Julio conforme al devengo anual, o parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el periodo de 1 de Julio 2008 a 31 de Diciembre de 2008. Dicho importe se abonará en la primera nómina inmediatamente posterior al registro del presente Convenio Colectivo en concepto de «Liquidación p. extra Julio 2008». El personal con una fecha de ingreso en la empresa anterior al 1 de diciembre de 2008 percibirá 1/12 devengados en el año 2008 de la paga extra del mes de diciembre conforme al devengo anual, o parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado en el periodo de 1 de diciembre 2008 a 31 de diciembre de 2008. Dicho importe se abonará en la primera nómina inmediatamente posterior al registro del presente Convenio Colectivo en concepto de «Liquidación p. extra Diciembre 2008».

Dichos importes serán abonados por una sola vez, quedando saldados y liquidados todos los devengos anuales por los conceptos de pagas extras hasta el 31 de diciembre de 2008.

Cláusula transitoria tercera.

Los días de vacaciones devengados hasta el 31 de diciembre de 2008, por aplicación del artículo 41.1, y con objeto de liquidar el sistema de devengo conforme al convenio anterior, se disfrutará en el año 2009 y años sucesivos a razón de un máximo de tres días anuales hasta su liquidación.

El departamento de RRHH llevará la contabilidad de los días devengados y disfrutados, estos podrán finiquitarse hasta el año 2013, sin perjuicio de otros acuerdos empresa trabajador siempre que no se deteriore el servicio ni sea objeto de necesaria sustitución el puesto del interesado. Dichos acuerdos estarán visados previamente por el departamento de RRHH.

Aquellos acuerdos distintos al establecido como norma general deberán ser solicitados al Departamento de RRHH antes del 31 de diciembre del presente año.

Cláusula transitoria cuarta.

Los procesos de selección y promoción interna regulados por el artículo 18.2 y los artículos 10.1 y 2, 19, y 67.5, cuya redacción y aprobación estará finalizada dentro del 1er semestre del año 2009 serán presentados a la comisión negociadora.

Cláusula adicional primera.

El importe del complemento nocturnidad pactado que se retribuye actualmente, superior al convenido del 25% del salario de la tabla general, se percibirá en tanto se mantenga el sistema horario que se pacta, desapareciendo y abonándose el importe resultante del 25%, de retornar a la jornada antigua de 1.760 horas.

Cláusula final primera.

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible. Cualquier variación por razones legales, convencionales o judiciales, exigirá la revisión total del mismo, adecuándose las condiciones aquí pactadas en materia de jornadas, horarios, descansos y retributivas a las modificaciones que se produzcan.

Cláusula final segunda.



Las condiciones contractuales específicas a nivel individual, o de equipos de trabajo, se regularán por aquellas. En todo caso, valoradas en su conjunto, deben ser iguales o superiores a las recogidas en el convenio colectivo de Essilor España S.A.

ANEXO I
Convenio Colectivo Essilor España S.A. 2009-2012

Tablas salariales 2009 estructura económica ordinaria

ESSILOR ESPAÑA, S.A.
Dirección de Recursos
Tabla de retribuciones original convenio colectivo
Essilor España (inicial 2009)

		tabla general		
cod	grupo/nivel	salario dia	cpo.func dia	locom dia
52	A.2 Dtor Departamento	61,40	44,67	4,62
54	A.4 Subdtor Departamento	46,61	36,30	4,62
56	A.6 Jefe servicio	45,02	23,67	4,62
58	B.1 Jefe Área	38,46	12,48	4,62
62	B.2 Jefe Unidad	34,70	10,32	4,62
63	B.3 Médico / Tit.Sup.	34,70	10,32	4,62
65	B.5 Técnico Comercial	29,13	14,57	4,62
66	B.6 Repres. Comercial	29,13	13,11	4,62
67	B.7 Analista - Programador	31,42	12,27	4,62
69	B.9 Tecn. Asist. Postventa	28,51	9,34	4,62
71	C.1 Técnico	30,82	10,44	4,62
74	C.2 Ofic. Tecn. Jefe Equipo	29,72	8,62	4,62
73	C.3 Operador Informatico	29,87	8,62	4,62
75	C.5 Operador Multidiscip.	29,38	8,25	4,62
76	C.6 Ofic. Tecnico-Admvo.	29,62	8,49	4,62
78	C.8 Oficial Prod./Distrib.	28,04	7,76	4,62
81	D.1 Ayudante Adjunto	28,04	7,53	4,62
82	D.2 Ayudante Técnico	28,04	7,18	4,62
83	D.3 Auxiliar Técnico	28,04	6,78	4,62
86	D.6 Recepcionista	27,07	8,25	4,62
101	E.1 Auxiliar Especializado	27,32	7,88	4,62
104	E.4 Auxiliar Procesos	24,52	4,00	4,62
105	E.5 Auxiliar Unidades	23,78	4,00	4,62
106	E.6 Aux. T. Grales / Pract. / Form.	22,44	3,87	4,62
108	E.8 Aux. Inicial	20,86	3,27	4,62

ESSILOR ESPAÑA, S.A.
 Dirección de Recursos
 Tabla de retribuciones original convenio colectivo
 Essilor España (inicial 2009)

cod	grupo/nivel	tabla complementos											nocturnidad		valor h.extra
		cpto salario (jornada 1806 h)			cpto jornadas 1806h(festivos)			C.C. 2009 Estándar	Jorn. 1806 valor Hora/Nocturn	valor h.extra					
		cpto salario (jornada 1806 h)			cpto jornadas 1806h(festivos)										
		Europa	Nacional	Local	Europa	Nacional	Local								
52	A.2 Dtor Departamento	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	5,06	1,63	15,30					
54	A.4 Subdtor Departamento	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	4,48	1,63	15,30					
56	A.6 Jefe servicio	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	3,85	1,63	15,30					
58	B.1 Jefe Área	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	3,01	1,63	15,30					
62	B.2 Jefe Unidad	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,96	1,63	15,30					
63	B.3 Médico / Tit Sup.	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,96	1,63	15,30					
65	B.5 Técnico Comercial	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,91	1,63	15,30					
66	B.6 Repres. Comercial	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,89	1,63	15,30					
67	B.7 Analista - Programador	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	2,15	1,63	15,30					
69	B.9 Tecn. Asist. Postventa	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,96	1,63	15,30					
71	C.1 Técnico	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,29	1,63	15,30					
74	C.2 Ofic. Tecn. Jefe Equipo	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,26	1,63	15,30					
73	C.3 Operador Informatico	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,26	1,63	15,30					
75	C.5 Operador Multidiscip.	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,26	1,63	15,30					
76	C.6 Ofic. Tecnico-Admvo.	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,24	1,63	15,30					
78	C.8 Oficial Prod /Distrib.	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,24	1,63	15,30					
81	D.1 Ayudante Adjunto	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,24	1,63	15,30					
82	D.2 Ayudante Técnico	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,24	1,63	15,30					
83	D.3 Auxiliar Técnico	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,24	1,63	15,30					
86	D.6 Recepcionista	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,24	1,63	15,30					
101	E.1 Auxiliar Especializado	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,24	1,63	15,30					
104	E.4 Auxiliar Procesos	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,20	1,63	15,30					
105	E.5 Auxiliar Unidades	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,20	1,63	15,30					
106	E.6 Aux. T. Grates / Pract. / For	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,20	1,63	15,30					
108	E.8 Aux. Inicial	4,52	4,07	2,98	3,47	1,77	0,93	1,20	1,63	15,30					

ESSILOR ESPAÑA, S.A.
Dirección de Recursos
tabla de retribuciones original convenio colectivo
Essilor España (inicial 2009)

cod	grup/ohivel	prevcal jom. standard			prevcal jom. local			prevcal jom. nacional			prevcal jom. europea			prima prevcal anual							
		ind. mínimo	ind. base	ind. max.	ind. mínimo	ind. base	ind. max.	ind. mínimo	ind. base	ind. max.	ind. mínimo	ind. base	ind. max.	ind. mínimo	ind. base	ind. max.	jornada estándar	jornada local	jornada nacional	prima anual europea	
52	A.2 Dtor Departamento																				
54	A.4 Subdtor Departamento																				
56	A.6 Jefe servicio																				
58	B.1 Jefe Área																				
62	B.2 Jefe Unidad	3.553	6.329	10.329																	
63	B.3 Médico /Tit. Sup.	3.553	6.329	10.329																	
65	B.5 Técnico Comercial	3.063	4.887	7.844																	
66	B.6 Repres. Comercial	2.923	4.859	7.827																	
67	B.7 Analista - Programador	2.450	4.775	8.232																	
69	B.9 Tecn. Asist. Postventa	1.849	3.178	5.754																	
71	C.1 Técnico	5.345	8.620	12.433	5.477	8.880	12.699	5.345	8.783	12.448	5.121	8.565	12.184								
74	C.2 Ofic. Tecn. Jefe Equipo	4.677	7.801	11.117	4.823	8.141	11.693	4.677	8.040	11.426	4.440	7.692	11.169								
73	C.3 Operador Informatico	4.677	7.773	11.256	4.939	8.109	11.816	4.677	8.014	11.559	4.455	7.660	11.301								
75	C.5 Operador Multidiscip.	4.677	7.901	11.227	4.909	8.231	11.786	4.677	8.127	11.528	4.455	7.782	11.271								
76	C.6 Ofic. Tecnico-Admvo.	4.566	7.759	11.087	4.799	8.096	11.652	4.566	8.001	11.389	4.342	7.647	11.137								
78	C.8 Oficial Prod. Distrib.	4.342	7.372	10.499	4.622	7.744	10.769	4.342	7.518	10.512	4.120	7.295	10.255								
81	D.1 Ayudante Adjunto	4.231	7.162	10.492	4.377	7.462	10.764	4.176	7.358	10.499	3.995	7.526	10.250								
82	D.2 Ayudante Técnico	4.231	7.162	10.492	4.377	7.462	10.756	4.176	7.358	10.499	3.995	7.526	10.242								
83	D.3 Auxiliar Técnico	4.231	7.162	10.492	4.377	7.462	10.756	4.176	7.358	10.499	3.995	7.526	10.242								
86	D.6 Receptonista	4.231	7.155	9.299	4.365	7.448	9.711	4.171	7.353	9.453	3.959	7.513	9.196								
101	E.1 Auxiliar Especializado	4.677	7.070	10.065	4.789	7.377	10.475	4.649	7.153	10.226	4.455	7.057	9.968								
104	E.4 Auxiliar Procesos	2.661	5.228	6.533	2.923	5.445	6.952	2.666	5.093	6.695	2.450	4.866	6.585								
106	E.5 Auxiliar Unidades	2.415	4.769	6.938	2.616	5.027	7.357	2.311	4.675	7.100	2.223	4.450	6.916								
106	E.6 Aux. T. Gales / Pract. / Form.	2.560	4.546	6.769	2.800	4.777	6.893	2.495	4.547	6.635	2.294	4.328	6.598								
108	E.8 Aux. Inicial	2.500	4.409	6.300	2.706	4.526	6.570	2.399	4.425	6.313	2.192	4.206	6.129								

** Se acuerda la percepción del prevcal garantizado (índice mínimo) a cuenta en la forma detallada. La unidad base se reduce en un coeficiente cada día de percepción, incrementándose esa percepción en los días de descanso vacacional.

Tablas salariales 2009, sistema Agrupación Salarial

ESSILOR ESPAÑA, S.A.

Dirección de Recursos

Tabla de retribuciones Convenio Colectivo

Essilor España (inicial 2009). Aplicación agrupada

Tabla General				
Cod	Grupo / Nivel	Agrupacion salarial x día	Cpto funcional día	Locom. día
52	A.2 Dtor Departamento	70,91	44,67	4,62
54	A.4 Subdtor Departamento	53,83	36,30	4,62
56	A.6 Jefe servicio	51,99	23,67	4,62
58	B.1 Jefe Área	44,42	12,48	4,62
62	B.2 Jefe Unidad	40,07	10,32	4,62
63	B.3 Médico / Tit.Sup.	40,07	10,32	4,62
65	B.5 Técnico Comercial	33,64	14,57	4,62
66	B.6 Repres. Comercial	33,64	13,11	4,62
67	B.7 Analista - Programador	36,28	12,27	4,62
69	B.9 Tecn. Asist. Postventa	32,92	9,34	4,62
71	C.1 Técnico	35,59	10,44	4,62
74	C.2 Ofic. Tecn. Jefe Equipo	34,32	8,62	4,62
73	C.3 Operador Informatico	34,49	8,62	4,62
75	C.5 Operador Multidiscip.	33,92	8,25	4,62
76	C.6 Ofic. Tecnico-Admvo.	34,20	8,49	4,62
78	C.8 Oficial Prod./Distrib.	32,38	7,76	4,62
81	D.1 Ayudante Adjunto	32,38	7,53	4,62
82	D.2 Ayudante Técnico	32,38	7,18	4,62
83	D.3 Auxiliar Técnico	32,38	6,78	4,62
86	D.6 Recepcionista	31,26	8,25	4,62
101	E.1 Auxiliar Especializado	31,54	7,88	4,62
104	E.4 Auxiliar Procesos	28,32	4,00	4,62
105	E.5 Auxiliar Unidades	27,46	4,00	4,62
106	E.6 Aux. T. Grales / Pract. / Form.	25,91	3,87	4,62
108	E.8 Aux. Inicial	24,09	3,27	4,62

ESSILOR ESPAÑA, S.A.

Dirección de Recursos

Tabla de retribuciones convenio colectivo

Essilor España (inicial 2009). Aplicación agrupada

Cod	Grupo / Nivel	Tabla complementos			Nocturnid Jorn.1806.valor Hora / Noctrun	Valor h.extra
		Complemento jornada				
		Europa	Nacional	Local		
52	A.2 Dtor Departamento	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
54	A.4 Subdtr Departamento	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
56	A.6 Jefe servicio	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
58	B.1 Jefe Área	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
62	B.2 Jefe Unidad	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
63	B.3 Médico / Tit.Sup.	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
65	B.5 Técnico Comercial	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
66	B.6 Repres. Comercial	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
67	B.7 Analista - Programador	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
69	B.9 Tecn. Asist. Postventa	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
71	C.1 Técnico	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
74	C.2 Ofic. Tecn. Jefe Equipo	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
73	C.3 Operador Informatico	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
75	C.5 Operador Multidiscip.	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
76	C.6 Ofic. Tecnico-Admvo.	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
78	C.8 Oficial Prod./Distrib.	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
81	D.1 Ayudante Adjunto	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
82	D.2 Ayudante Técnico	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
83	D.3 Auxiliar Técnico	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
86	D.6 Recepcionista	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
101	E.1 Auxiliar Especializado	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
104	E.4 Auxiliar Procesos	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
105	E.5 Auxiliar Unidades	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
106	E.6 Aux. T. Grales / Pract. / Form.	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30
108	E.8 Aux. Inicial	7,99	5,84	3,91	1,63	15,30

ESSILOR ESPAÑA, S.A.
 Dirección de Recursos

**tabla de retribuciones convenio colectivo
 essilor españa (inicial 2009). aplicación agrupada**

cod	grupo/nivel	coef (%)	preval jom standard						preval jom local						preval jom nacional						preval jom europea							
			indices diarios		nueva aplic		indices diarios		nueva aplic		indices diarios		nueva aplic		indices diarios		nueva aplic		indices diarios		nueva aplic		indices diarios		nueva aplic			
			ind.mínimo	ind.máx	mínida	vecdia	ind.mínimo	ind.máx	mínida	vecdia	ind.mínimo	ind.máx	mínida	vecdia	ind.mínimo	ind.máx	mínida	vecdia	ind.mínimo	ind.máx	mínida	vecdia	ind.mínimo	ind.máx	mínida	vecdia		
52	A.2.Dtor Departamento																											
54	A.4.Subdior Departamento																											
56	A.6.Jefe servicio																											
58	B.1.Jefe Área	1,00																										
62	B.2.Jefe Unidad	1,00	3,553	6,329	10,329	3,553																						
63	B.3.Médico /Tl. Sup.	1,00	3,553	6,329	10,329	3,553																						
65	B.5.Técnico Comercial	1,00	3,063	4,887	7,844	3,063																						
66	B.6.Regres Comercial	1,00	2,923	4,859	7,827	2,923																						
67	B.7.Analista - Programador	1,00	2,450	4,775	8,232	2,450																						
69	B.9.Tecn. Asist. Postventa	1,00	1,849	3,178	5,754	1,849																						
71	C.1.Técnico	0,54	5,345	8,620	12,403	2,886	26,581	5,477	8,880	12,699	2,968	23,826	5,345	8,783	12,448	2,886	21,469	5,121	8,565	12,184	2,765	18,442						
74	C.2.Ofc. Tec. Jefe Equipo	0,52	4,677	7,801	11,117	2,432	24,267	4,823	8,141	11,683	2,508	21,896	4,677	8,040	11,426	2,432	19,601	4,440	7,692	11,169	2,309	16,681						
73	C.3.Operator Informático	0,52	4,677	7,773	11,256	2,432	24,267	4,939	8,109	11,816	2,568	22,426	4,677	8,014	11,559	2,432	19,601	4,455	7,660	11,301	2,317	16,735						
75	C.5.Operator Multidispl.	0,53	4,677	7,901	11,227	2,479	23,759	4,909	8,231	11,786	2,602	21,820	4,677	8,127	11,528	2,479	19,190	4,455	7,782	11,271	2,361	16,391						
76	C.6.Ofc. Técnico-Admvo.	0,51	4,566	7,759	11,087	2,329	24,181	4,769	8,096	11,652	2,447	22,246	4,566	8,001	11,389	2,329	19,531	4,342	7,647	11,137	2,214	16,657						
78	C.8.Oficial Prod./Diseño.	0,50	4,342	7,372	10,499	2,171	23,467	4,622	7,744	10,769	2,311	21,868	4,342	7,518	10,512	2,171	18,955	4,120	7,295	10,255	2,060	16,125						
81	D.1.Ayudante Adjunto	0,50	4,231	7,162	10,492	2,116	22,862	4,377	7,462	10,764	2,189	20,695	4,176	7,358	10,499	2,088	18,230	3,995	7,526	10,250	1,998	15,632						
82	D.2.Ayudante Técnico	0,50	4,231	7,162	10,492	2,116	22,862	4,377	7,462	10,756	2,189	20,695	4,176	7,358	10,499	2,088	18,230	3,995	7,526	10,242	1,998	15,632						
83	D.3.Ayudante Técnico	0,51	4,231	7,162	10,492	2,158	22,408	4,377	7,462	10,756	2,232	20,288	4,176	7,358	10,499	2,130	17,863	3,995	7,526	10,242	2,037	15,326						
86	D.6.Recepcionista	0,48	4,231	7,155	9,299	2,031	23,781	4,365	7,448	9,711	2,095	21,470	4,171	7,353	9,453	2,002	18,937	3,959	7,513	9,196	1,900	16,117						
101	E.1.Ayudante Especializado	0,53	4,677	7,070	10,065	2,479	23,759	4,789	7,377	10,475	2,538	21,281	4,649	7,153	10,226	2,464	19,077	4,455	7,057	9,968	2,361	16,391						
104	E.4.Ayudante Procesos	0,36	2,661	5,228	6,533	0,958	18,409	2,923	5,445	6,952	1,052	17,697	2,666	5,093	6,666	0,960	14,895	2,450	4,866	6,565	0,882	12,274						
105	E.5.Ayudante Unidades	0,30	2,415	4,769	6,938	0,725	18,268	2,616	5,027	7,357	0,795	17,318	2,311	4,675	7,100	0,693	14,126	2,223	4,450	6,916	0,667	12,180						
106	E.6.Aux. T. Grates / Prod. / Form	0,32	2,560	4,546	6,769	0,919	18,819	2,800	4,777	6,893	0,896	18,009	2,495	4,547	6,635	0,798	14,816	2,294	4,328	6,598	0,734	12,211						
108	E.8.Aux. Inicial	0,31	2,500	4,409	6,300	0,775	18,546	2,706	4,526	6,570	0,839	17,659	2,399	4,425	6,313	0,744	14,449	2,192	4,206	6,129	0,680	11,835						

COD	GRUPO/NIVEL	prima prevcal anual			
		jornada estándar	jornada local	jornada nacional	prima anual europa
52	A.2 Dtor Departamento				
54	A.4 Subdtor Departamento				
56	A.6 Jefe servicio				
58	B.1 Jefe Área				
62	B.2 Jefe Unidad	259,67			
63	B.3 Médico / Tit.Sup.	259,67			
65	B.5 Técnico Comercial	259,67			
66	B.6 Repres. Comercial	259,67			
67	B.7 Analista - Programador	259,67			
69	B.9 Tecn. Asist. Postventa	259,67			
71	C.1 Técnico	252,33	253,54	252,33	253,54
74	C.2 Ofic. Tecn. Jefe Equipo	252,33	253,54	252,33	252,33
73	C.3 Operador Informatico	252,33	253,54	253,54	252,33
75	C.5 Operador Multidiscip.	252,33	253,54	252,33	252,33
76	C.6 Ofic. Tecnico-Admvo.	252,33	252,33	252,33	252,33
78	C.8 Oficial Prod./Distrib.	252,33	252,33	252,33	252,33
81	D.1 Ayudante Adjunto	244,97	244,97	246,20	245,58
82	D.2 Ayudante Técnico	244,97	246,20	246,20	246,20
83	D.3 Auxiliar Técnico	244,97	246,20	246,20	246,20
86	D.6 Recepcionista	244,97	246,20	246,20	246,20
101	E.1 Auxiliar Especializado	230,29	231,50	230,29	231,50
104	E.4 Auxiliar Procesos	231,50	231,50	230,29	231,50
105	E.5 Auxiliar Unidades	216,80	216,80	216,80	216,80
106	E.6 Aux. T. Grales / Pract. / Form.	216,80	216,80	215,57	216,80
108	E.8 Aux. Inicial	216,80	216,80	216,80	216,80

Anexo II

Facilitación Lentes.

En desarrollo del artículo 49 del C. Colectivo 2009-2012 se establecen las normas de derecho y el procedimiento para la facilitación de lentes graduadas a los empleados y familiares,

Dotación a los empleados.

Uso personal:

Todos los empleados con antigüedad superior a un año tendrán derecho a un bono anual, durante la vigencia del presente convenio colectivo, para la obtención de una gafa graduada (montura, lentes y montaje) para el exclusivo uso personal.



El bono permitirá anualmente al empleado obtener una montura de las existentes en Essilor España, una pareja de lentes varilux comfort si precisa lentes progresivas, o lentes orma o stylis en función de la graduación que precise. Todas las lentes llevarán tratamiento Crizal.

Este bono es personal e intransferible y lo percibirán los empleados que precisen de lentes correctoras.

El empleado que desee otro tipo de lentes podrá comprarlas abonando la diferencia entre el valor de la lente deseada y el estimado del bono, practicándosele un 40% de descuento en la diferencia a abonar.

El empleado que desee comprar una segunda pareja de lentes de uso personal dentro del ejercicio anual se le aplicará, a todas las lentes del catálogo de lentes de Essilor España, el 40% de descuento (T.V.O.), y al montaje el 40% de descuento.

Familiares de empleados:

Tendrán derecho a la compra de una pareja anual de cualquier lente prescrita del catálogo de productos de Essilor España S.A.:

El cónyuge, padres e hijos con los descuentos del 40% en las lentes graduadas y en el montaje de ellas, (descuento sobre T.V.O.).

En todos los casos deberá acreditarse el parentesco del usuario con el empleado.

El coste de las lentes, y en su caso el montaje, se abonará mediante descuento del en la nómina del mes en que se pidan o adquieran.

Se emitirá un documento normalizado para la petición y abono de las lentes y montaje.

Todos los años la Dirección de Essilor España renovará el presente acuerdo indicando los productos que facilitará a los empleados.

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente a la firma del convenio colectivo.

Anexo III

Jornadas, Horarios y Jornada Flexible.

De conformidad con el artículo 35 del Convenio Colectivo, se desarrolla y aprueba: Jornadas de Producción, Distribución y Atención al Cliente:

Jornada anual efectiva de 1.806 horas anuales (1.802 horas en el año 2010).

Jornada diaria efectiva de 7 horas y 50 minutos.

Régimen de turnos rotatorios de mañana, tarde y noche.

Descanso intermedio 15', 30' ó 60' según los horarios fijados para las distintas fases de trabajo en los calendarios anuales de los cuales 5' son a cargo de la empresa computándose como tiempo efectivo, no computándose como tiempo efectivo de trabajo el resto del tiempo de descanso.

El personal de nuevo ingreso se incorporará al turno de tarde durante los tres primeros meses para formación y adiestramiento. Ello excepto en las fases o unidades de trabajo donde por razón de actividad, puestos u horarios no pueda incorporarse

Horarios en Producción y Mantenimiento:

Mañana: De 07,00 a 15,00.





Tarde: De 15,00 a 23,00.

Noche: De 23,00 a 07,00.

Con carácter general el personal de nuevo ingreso se incorporará al turno de tarde durante los tres primeros meses para formación y adiestramiento.

Horarios en Almacenes, Reparto y Atención Clientes:

Los vigentes con las variantes que precise el servicio, con el conocimiento de los Comités de empresa locales.

Estos horarios pueden variarse en cada centro según los tiempos de descanso y la organización de servicio que se implante. En todo caso se respetará la jornada efectiva señalada.

Jornada Europa: Se trabajan los festivos del calendario laboral excepto los que coinciden con Europa

Jornada Nacional: Se trabajan los festivos autonómicos y locales de la zona que el centro de trabajo dé servicio.

Jornada Local: Se trabajan los festivos locales.

No obstante los centros de trabajo por necesidades de atención cliente o productivas podrán establecer otros horarios, respetando la jornada anual y con el conocimiento del Comité de empresa local

Los turnos de trabajo serán rotatorios, si bien se establecen procedimientos de ocupación para lograr la mayor estabilidad posible de la permanencia en los turnos.

1º El turno de noche y tarde será rotatorio para todo el personal, salvo adscripción voluntaria. La adscripción voluntaria se revisará semestralmente atendiendo las peticiones del turno, que de ser mayor en n.º a las necesarias, se asignarán conforme al orden de adjudicación del artículo 37,d del Convenio Colectivo, valorando la necesidad expuesta y la mejor organización del sistema de producción. De dicho procedimiento se dará cuenta a la representación social local. El resto de los puestos se rotará entre todo el personal.

2º Turno de mañana será rotatorio. Se aplicarán las prioridades legales y las pactadas, en los términos y condiciones para cada una de ellas establecidas.

Los derechos de la mujer contemplados en la legislación laboral, y los acordados en el artículo 37 del Convenio Colectivo de Essilor España serán prioritarios al procedimiento que aquí se establece, en tanto dure el derecho y con el alcance que el mismo requiera.

Ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria

Los empleados que por razón de la cualificación de tareas o adiestramiento de máquinas les precise la organización en un turno no solicitado, deberán desempeñar el puesto y horario que la Dirección les asigne, sin perjuicio de solicitar el cambio a otro turno que la Dirección atenderá cuando tenga personal con la capacitación necesaria para el puesto.

Si los solicitantes del turno de tarde o noche, aplicado el orden de prelación del artículo 37 son mayor número que los puestos a ocupar, rotarán entre los solicitantes.





Las propuestas de otras modalidades de turnos distintas de las recogidas en el presente pacto por equipos de trabajo, siempre que la dirección de la empresa los apruebe, deberán fijarse por escrito y con el acuerdo unánime de todo el personal que componga el equipo.

Los acuerdos horarios de carácter temporal; acuerdos de equipos, adscripciones voluntarias, asignaciones reglamentarias o pactadas, serán revisados anualmente por la empresa con los Comités de empresa locales, sin perjuicio del seguimiento y control periódico en las reuniones ordinarias.

En la implantación de la rotación obligatoria de la jornada se tendrá en cuenta al personal mayor de 52 años, exonerándole de la realización del turno de noche si así lo manifiesta.

Si por baja demanda de pedidos, la producción superase las 30 horas de deuda individualizada en cómputo mensual, el exceso de estas se deberán dedicar a actividades complementarias del sistema productivo, a actividades de formación y actualización, o adiestramiento en otras disciplinas

Jornada reducida en Producción y distribución: Con carácter voluntario se podrá solicitar acogerse a una jornada mensual reducida, de lunes a viernes sin trabajo en festivos. El nº máximo de personas en este régimen no podrá superar el 15% de la fase o unidad de trabajo. Este personal estaría fuera de la jornada Europa, Nacional y local, sin percibo por tanto del concepto «complemento de jornada», y, en todo caso, con la retribución ordinaria proporcional a la jornada anual que realice.

Para acceder a la concesión de estas jornadas reducidas se deberá ostentar una antigüedad superior a 5 años.

El orden de derecho de los solicitantes para la concesión de este turno será:

1º Mayores de 52 años

2º Mujeres que tengan a su cargo directo hijos menores de 8 años.

3º Hombres que tengan a su cargo directo hijos menores de 8 años.

4º Mujeres que tengan cónyuge o ascendientes a su cargo directo.

5º Hombres que tengan a su cargo directo cónyuge o ascendientes.

6º Mujeres que tengan a su cargo directo familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

7º Hombres que tengan a su cargo directo familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

8º Empleado/os que estén estudiando una formación reglada directamente relacionada con la actividad del centro.

Los estudios preferenciales de derecho son Grado o Diplomado en óptica, ciclo formativo de grado superior de óptica, ciclos formativos de grados superiores de rama industrial.

En igualdad de condiciones tendrá derecho preferencial la mujer.

La empresa dará cuenta a la comisión social que designen los comités de empresa de cada centro (dos miembros) de la gestión en las peticiones efectuadas.

Jornada flexible: Como consecuencia de la implantación de los horarios señalados,



y dentro de la jornada anual pactada de 1.806 horas anuales efectivas, (1.802 horas en el año 2010), para la atención y el cumplimiento de los plazos de servicio comprometidos con el cliente, se establece la jornada flexible de obligado cumplimiento, en días de jornada ordinaria.

Turno de Tarde: De 12,30 a 14,30 horas, o dos horas y media antes del comienzo de su jornada ordinaria, según los horarios del centro.

Turno de Mañana: De 15,30 a 17,30 horas, o dos horas y media después de la finalización de su jornada ordinaria, según los horarios del centro.

Turno de Noche: De 20,30 a 22,30 horas, según necesidades de producción, o dos horas y media antes del comienzo de su jornada ordinaria, según los horarios del centro.

Estos horarios se realizarán en los días que la producción lo demande, comunicándose con, al menos, un día de antelación.

Cuando las entradas masivas se produzcan en el mismo día, se comunicará en el momento que se conozca la necesidad.

La flexibilidad se realizará con carácter general (2 horas diarias máximo) de la siguiente forma:

Turno de tarde: dos horas y media antes del inicio, de las cuales los 30' inmediatamente anteriores al turno, serán para comer.

El turno de mañana: lo hará después de finalizada la jornada dedicando los 30' inmediatos posteriores a la finalización de la jornada ordinaria a comida.

El turno de noche: realizará la necesidad de flexibilidad horaria dos horas y media antes del inicio de su jornada ordinaria, siendo las dos primeras horas de trabajo y los 30' restantes para cena, comenzando después del descanso la realización y cómputo de la jornada ordinaria.

Cuando por razón de las necesidades de la producción o servicio se precise hacer jornada flexible de una hora de duración, o se realice por recuperación de jornada, se podrá realizar a continuación de la finalización de la jornada o en la hora inmediatamente anterior al inicio de la misma.

El personal que efectúe el horario flexible de dos horas de duración con interrupción de jornada de 30' entre la jornada ordinaria y la flexible percibirá un ticket para alimentación, efectuando la comida o cena en los 30' intermedios entre el horario flexible y la jornada ordinaria.

Las horas flexibles se computarán mensualmente con la jornada ordinaria, iniciándose el período de cómputo el primer día en que se realice jornada flexible.

El tiempo que exceda de la jornada anual, en cómputo mensual, no disfrutado dentro del mes siguiente a su realización, se devengará y percibirá como tiempo extraordinario, salvo la compensación por festivo o por acuerdo entre empleado y Mando.

La jornada flexible obligatoria, en todo caso, tendrá una duración máxima de dos horas por encima de la jornada ordinaria, excepto por alguna situación extraordinaria de fuerza mayor.

La recuperación de jornada por necesidad del trabajador o de la empresa, la jornada complementaria pactada en el presente convenio para vacaciones de 27





o 29 días, la jornada realizada por razón demanda de producción es considerada jornada flexible.

Esta jornada debe compensarse por la empresa conforme se establece en el artículo 36, y el trabajador cuando las necesidades de la empresa así lo precise, respetando los límites aquí pactados, efectuándose de lunes a viernes o en días sábados de ser necesario por razón de acumulación de la demanda o procesos con retraso en los plazos comprometido con los clientes.

No se considera, a efectos de realización en días sábados la jornada complementaria pactada por efecto de fijación de 27 o 29 días de vacaciones.

Las horas complementarias de las jornadas anuales con 27 o 29 días de vacaciones fijadas en calendario anual se realizarán dentro del mes fijado. En caso de que la empresa no requiriese la realización de dichas horas, estas quedarán saldadas.

Con independencia de los acuerdos locales, con carácter general, las horas complementarias señaladas en el calendario que deban efectuarse en el mes de vacaciones se realizarán en el mes siguiente.

Anexo IV

Gastos de Viaje.

De conformidad con el artículo 67 se desarrolla y aprueba el Concepto Gastos de Viajes.

Los gastos de viaje para el año 2009 serán los siguientes:

Alimentación:

b) Comida: 12 euros.

c) Cena: 14 euros.

Alojamiento: El importe del alojamiento en hotel de hasta tres estrellas. El alojamiento será reservado y abonado por la empresa, o, en su caso facilitando un importe al empleado en concepto de anticipo para el pago del hotel, debiendo justificar el gasto mediante factura normalizada a nombre de Essilor España S.A. En el alojamiento se concertará el desayuno.

Desplazamiento: Essilor España facilitará el billete del medio de desplazamiento (avión, tren o autobús), o en su caso el importe del billete a utilizar, debiendo justificar posteriormente el gasto presentando factura o billete que lo acredite.

Cuando el empleado utilice vehículo propio para el desplazamiento Essilor España abonará 0,19 euros por kilómetro recorrido. Deberá extender documento de gasto, indicando los kilómetros y el origen, destino y fecha de realización.

Este importe será revisable en función de los límites que el M^o de Economía y Hacienda establezca reglamentariamente

Anualmente los importes fijados experimentarán las variaciones que produzca por el I. P. C. anual.

Los gastos del personal comercial y marketing se regularán por las normas establecidas para los procedimientos de gestión de ventas

El presente anexo entrará en vigor el día siguiente a la firma del convenio colectivo.

Anexo V



Accionariado.

De conformidad con el artículo 88 del presente C .C. 2009 se desarrolla el acceso al accionariado.

Acceso: Todos los trabajadores con antigüedad superior a dos años podrán acceder al plan.

El trabajador es libre de adquirir el nº de acciones que desee, si bien Essilor España financiará la compra con los límites que a continuación se detallan: Essilor España financiará el n.º de acciones que el trabajador solicite comprar, con el límite del 8% de la cifra neta del salario bruto ordinario anual del ejercicio anterior menos el IRPF que resulte del tipo aplicado en el ejercicio objeto de compra, deduciendo el coste de la Seguridad Social a cargo del empleado, y un importe igual a 2,5 veces el SMI en cada momento en vigor.

Para el año 2009, Essilor España financiará el importe resultante de la fórmula establecida en el párrafo anterior, limitado al importe máximo de 4.733 €uros anual de financiación si aquel resultase mayor.

Si la cifra resultante fuese inferior al valor de una acción o resultase negativa se tendrá derecho a la siguiente financiación:

Compra mínima: 200 euros.

Compra máxima: 640 euros.

La cifra de compra se redondeará a la cantidad más próxima a la solicitada en función del n.º de acciones que puedan comprarse por el valor de estas.

El trabajador recibirá gratuitamente de Essilor España el mismo número de acciones que compre dentro de las normas y límites que en el presente se acuerdan.

Los Mandos y Técnicos que ingresen a partir del presente convenio a la asociación Valoptec, tendrán los mismos derechos y obligaciones que en el presente se pacta, comprando acciones con el régimen y límites que se establece desde la fecha de incorporación a la asociación.

El trabajador que desee acceder al plan de acciones de la empresa, dentro del periodo que cada año se fije, solicitará por escrito el nº de acciones que desee adquirir dentro de los límites establecidos en la presente norma, aceptando el precio de compra que se fije en la fecha de adquisición de las solicitadas.

El periodo de solicitud de compra se establecerá una vez al año con duración de una semana aproximadamente, normalmente en el mes de noviembre. Las fechas y el mes, no obstante, podrán ser acomodadas en otro mes o periodos para la mejor gestión e información al trabajador.

El periodo de compra lo establecerá Essilor Internacional atendiendo a las reglas oficiales bursátiles y la gestión del Grupo.

Podrá, también, fijar el importe económico a invertir, con los reiterados límites, importe que será el que produzca el n.º de acciones que, en función del precio de mercado en el momento de compra se adquieran. Se adquirirán el nº de acciones que el importe solicitado permita, no excediendo del mismo si existe fracción económica inferior al valor de un título. El importe económico invertido en la compra será el que financie Essilor España y abone el trabajador en doce



fracciones del año natural en el que se adquirieran.

El trabajador que desee acceder al plan de acciones de la empresa, se obliga al mantenimiento de los títulos que adquiera y los que la empresa le regale durante un periodo mínimo de tres años.

Igualmente el empleado cumplirá sus obligaciones legales en materia de declaración y tributación conforme se regulen normativamente.

El incumplimiento del mantener la titularidad de las acciones adquiridas durante el periodo mínimo fijado conllevará la exclusión del plan en años sucesivos, no teniendo financiación en las compras que quiera realizar ni regalo de la empresa.

Las situaciones de especial necesidad que puedan plantearse a un empleado serán estudiadas por la empresa. El Comité intercentros designará a un miembro que participará en la Comisión del plan de acciones de RRHH, para conocimiento previo de resolución de estos casos y traslado al órgano de representación.

El personal que cause baja en la empresa, si decide la venta de los títulos que posea en fecha anterior al periodo de mantenimiento mínimo fijado deberá declarar y pagar los impuestos correspondientes de acuerdo con la legislación tributaria vigente.

Existirá un documento normalizado con la información necesaria para el trabajador solicitante, en el que se recogerán los importes solicitados y definitivos de compra, los importes de devolución fraccionados o, en caso de baja de la empresa, el pago total de la deuda pendiente del importe de liquidación saldo y finiquito, los derechos y obligaciones que conlleva el plan de acciones, suscribiendo la aceptación íntegra del procedimiento.

El trabajador que cause baja en la empresa, si mantiene títulos, comunicará al Servicio de Accionariado de Essilor Internacional y la entidad bancaria donde tiene sus acciones los cambios de domicilio. Cualquier gestión o información sobre sus acciones será atendido por el citado servicio.

El documento establecerá la garantía de confidencialidad de los datos cuya utilización única autorizará el trabajador para la gestión de las entidades bancarias y el servicio de accionariado de Essilor Internacional.

Anexo VI

Complemento Prevcál.

En desarrollo del artículo 29.6 del Convenio Colectivo 2009-2012 se establecen las normas para el cobro del Complemento Prevcál.

Entrega a cuenta.- A cuenta el índice Prevcál anual pactado se abonará una cantidad mensual proporcional al tiempo efectivo trabajado del índice mínimo, conforme al detalle que figura en el Anexo I de Tablas Salariales.

Fórmula de cálculo:

Coeficiente A.- Es el resultado obtenido sobre el objetivo previsto en:

Rechazo (Fases producción).

Devoluciones por defecto de lentes (Fases producción).

Devoluciones por defecto de tratamiento (Fases producción).

Plazo interno de producción en la fase (Fases producción).

Llamadas perdidas (Teleservicios).



Devoluciones por error en toma de pedidos (Teleservicios).

Devoluciones por rotura e índice pendiente definir (Expediciones).

Devoluciones por error en el stock (Almacén).

En cada concepto se obtiene un coeficiente porcentual de consecución conforme a los objetivos previamente fijados por el Servicio de Calidad y aprobado anualmente por la Dirección General. Estos objetivos son conocidos por la Comisión Prevcál en la reunión fijada en el primer mes de cada ejercicio. Coeficiente B.- Es el resultado obtenido al multiplicar la consecución porcentual del objetivo previsto de ventas (en euros) y la consecución porcentual del objetivo previsto de:

Productividad en las fases de producción.

Ratio lentes Almacenes/horas directas.

Ratio pedidos servidos/horas directas para expediciones.

Lentes vendidas en la zona para los Teleservicios.

Los coeficientes A y B resultantes se imputarán en la tabla que más abajo figura a los efectos de la obtención del porcentaje logrado.



		Coef. A	Coef. B	Coef C	Peso	Subtotal	Obtenido
Teleservicio	Llamadas perdidas.				80	0,00	0,00
	Dev error toma pedido.				20	0,00	
Expediciones	Pendiente definir.						
	Devoluciones rotura.						
Retallado Tradi	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
Retallado Digital	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
Supra	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
Coloración	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
TAV	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
Control Final	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
Presize	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
Montaje	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones Lentes.				10	0,00	
	Devoluciones Ttos.				10	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	
Almacén	Rechazo.				60	0,00	0,00
	Devoluciones stock.				20	0,00	
	Plazo interno.				20	0,00	

El coeficiente C es el resultado de multiplicar los coeficientes A x B.

El peso es la cuantía representativa del concepto para la obtención final del índice obtenido.

Los Subtotales son los porcentajes obtenidos según el peso de los conceptos.

El índice obtenido (suma de subtotales) determina el índice a percibir, cuyo importe será proporcional al tiempo trabajado.

El índice base Prevcál se percibirá siempre que el resultado % de la obtención sea entre el 96% y el 105%.

El índice máximo Prevcál se percibirá siempre que el resultado obtenido supere el



105%.

Prima Prevcál se percibirá si el resultado obtenido supera el 110%. Dicha prima es única para cada año, no tendrá fraccionamiento ni se percibirá si no se alcanza el porcentaje de obtención señalado.

Liquidación anual.- Al final del ejercicio, en función de los objetivos logrados, conforme a la fórmula detallada, se calculará el índice de Prevcál obtenido en cada Fase y, de ser mayor el índice obtenido que el índice mínimo establecido, se percibirá, por el personal en activo el día 31 de Diciembre de cada año, el diferencial entre el importe conseguido por el índice obtenido y el mínimo a cuenta, percibiéndose el importe proporcional al tiempo de jornada efectivamente realizado durante el ejercicio anual.

Información y seguimiento.- Con carácter trimestral se facilitará a la Comisión Prevcál de cada centro de trabajo establecida al efecto información sobre la evolución y los índices obtenidos a la fecha por las distintas fases de trabajo y, en todo caso, serán facilitados al principio de cada ejercicio los objetivos de consecución por los distintos conceptos y en el primer mes de cada año se informarán y analizarán los resultados obtenidos en la Comisión Prevcál respecto del ejercicio recién finalizado.

