

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**3029** *Resolución de 7 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Essilor España, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Essilor España, S.A. (código de convenio n.º 90015812012007) que fue suscrito con fecha 20 de enero de 2014 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, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de marzo de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO ESSILOR ESPAÑA, S.A. 2013-2016

##### Disposiciones preliminares

Primera. *Disposiciones preliminares.*

Manifestación de las partes:

Es voluntad de Essilor España representada por sus responsables en la comisión negociadora del Convenio colectivo y los trabajadores representados por la comisión negociadora legítimamente designada negociar un C. C. que favorezca los intereses de ambas partes con el mantenimiento en el tiempo de la empresa con su organización comercial, industrial y de servicios mediante sus resultados económicos, y por otra parte el mantenimiento del empleo y las condiciones del colectivo de empleados.

Bajo estos principios ambas partes negocian la relación convencional que se propone con los mismos intereses que se exponen, ello debe conducir a alcanzar las relaciones de trabajo que colaboren en la finalidad expuesta.

Los resultados de los últimos cuatro años nos fijan una tendencia que requiere considerar la evolución de la empresa y adoptar medidas para su sostenibilidad.

Ambas partes negocian las condiciones que enfrenten a la situación general durante el periodo que se convenga para evitar una situación crítica.

El sector en el que nos movemos no favorece el mantenimiento y crecimiento del negocio, la propia crisis ha creado un status que ha introducido políticas y prácticas que

abocan a resultados negativos. La producción de productos en otros países, fuera de la CEE hacen ciertamente difícil el mantenimiento del negocio industrial de la óptica.

En cualquier caso, ambas partes tienen la inequívoca voluntad de establecer las bases para nuestra continuidad y marcar las líneas de trabajo para el crecimiento cuando las situaciones del mercado nos lo permitan.

Concluimos ambas partes con que la situación aconseja la adopción de medidas prudentes que favorezcan nuestra estabilidad en tiempos difíciles y el mantenimiento de las condiciones económico-sociales de los trabajadores.

Comprometidos con la igualdad.

En el convenio 2005 se inició el tratamiento de las relaciones convencionales mediante la consideración, a todos los efectos, de los derechos de igualdad, así como los de la mujer, desfavorecida en los elementos básicos de las relaciones laborales.

Política principal de Essilor España fue, y es, la no discriminación de la mujer, acordando con la representación legal condiciones de trabajo y derechos laborales que tendiesen a la participación colectiva en la igualdad de derechos, pactándose incluso normas de discriminación positiva hacia la mujer para alcanzar la igualdad efectiva.

El convenio colectivo 2009 insertó en todo su articulado el plan de igualdad pactado, dentro de las posibilidades entonces de los recursos humanos y económicos de la empresa.

En el presente convenio se han revisado las relaciones en materia de igualdad, se han perfeccionado algunas de ellas, clarificado y mejorado otras, y se ha elevado el tono informativo al universo colectivo mediante canales de información que permitan comunicar normas derechos y todo tipo de acciones tendentes a la consolidación, toda vez que alcanzar la igualdad plena no reside en el relato de normas sino en la conducta y conciencia general de todo un colectivo laboral.

Se ha analizado la evolución de las relaciones de los cuatro últimos años en las distintas áreas de los recursos humanos de la empresa, y concluimos con que la igualdad material, sobre derechos, obligaciones y condiciones socio laborales es una realidad hoy en Essilor España, no habiéndose producido hechos o acciones discriminatorias, o desigualdades, entre ambos géneros que pudieran dar lugar a focos ocultos de actitudes reprochables en materia de igualdad.

El compromiso de la Dirección con la Igualdad y no Discriminación es el eje central de las relaciones colectivas con objeto de lograr la implicación de la plantilla, y, conjuntamente, obtener que la norma convencional reguladora de las relaciones laborales sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la motivación para mejora de las capacidades y el potencial de la plantilla, obteniendo los estándares de calidad y productividad que permitan el crecimiento y mejora de las ventas y resultados de la empresa, ello permitirá mejorar la calidad de vida del capital humano de la empresa.

Es indiscutible que sin el concurso de la representación legal no hubiese sido posible llegar al clima laboral que hoy preside Essilor España. Los órganos sociales han sido decisivos para trabajar en la erradicación de las discriminaciones por razón de sexo, sino en el acceso a los puestos de trabajo de la mujer en igualdad de condiciones, consiguiéndose que la unanimidad para la regulación de las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, concurren equitativamente.

Por todo lo expuesto la norma que hoy se acuerda y suscribe está impregnada de los principios fundamentales de igualdad, desde el acceso a la empresa hasta el régimen disciplinario en materia de no discriminación, desterrando cualquier tipo de discriminación, intimidación o acoso.

Primera. *Comisión Negociadora.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los miembros designados por el Comité Intercentros y con el acuerdo con el Comité de empresa de Madrid,

extendiéndose al resto de las Delegaciones mediante adhesión individual hasta la existencia en su caso de representación legal.

La composición de la Comisión Negociadora legalmente constituida es:

Por una parte, en representación de la Empresa:

- D. Ernesto Díaz, Director General.
- D. Jaime Moraleda, Director de Operaciones.
- Dña. Marta Alfaro, Directora de Q & S y Atención Clientes.
- D. Miguel Ángel López, Jefe de Servicio Admón. de Personal.
- D. Fernando Serrano, Director de RRHH.

De otra parte, en representación del Comité Intercentros:

- Dña. Beatriz Gil, Miembro del Comité de Empresa de Madrid.
- D. Juan Antonio Diosdado, Miembro Comité de Empresa de Madrid.
- D. Julián Alberto Pinto, Miembro Comité de Empresa de Madrid.
- Dña. Sonia Frutos, Miembro del Comité de Empresa de Madrid.
- D. Esteban M. García, Miembro del Comité de Empresa de Madrid.
- D. Francisco Javier Lozano Fernández, Miembro del Comité de Empresa de Madrid (Suplente en la Comisión Negociadora por ausencias).

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.º *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.º *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. Quedan incluidos aquellos que por su especial cualificación, experiencia o técnicas avanzadas, o reciente obtención de Grado, licenciatura o diplomaturas se desplacen, mediante acuerdo bilateral temporal, a otros centros del Grupo Essilor International, o desarrollen sus funciones a domicilio, debiendo observarse la normativa específica legal Española en estos supuestos.

## Artículo 3.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo, delegaciones, oficinas, depósitos, y trabajo a domicilio 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.º *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 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016.

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 2013.

## Artículo 5.º *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.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán hasta que se acuerde el nuevo convenio, perdiendo vigencia únicamente las cláusulas de carácter obligacional, manteniéndose íntegramente el contenido normativo salvo que se supere la duración prevista en el apartado 3 del artículo 86 del reiterado Estatuto de los Trabajadores, aplicándose lo dispuesto en el mismo.

## Artículo 6.º *Denuncia.*

1. La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 87 y 89 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 3/2012, de 6 de julio), modificado por la Ley 7/2011, de 16 de junio, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así 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, al menos, con dos meses de antelación a la finalización de la vigencia del Convenio, debiendo constituirse la Comisión Negociadora dentro del mes siguiente a la comunicación de denuncia de la otra parte y en todo caso con un mes de antelación a la finalización del Convenio Colectivo.

2. Por cualquiera de las partes, durante la vigencia del convenio, cuando concurren causas técnicas, económicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y la representación social podrán negociar o revisar las materias vigentes del convenio, adoptando el acuerdo que proceda.

Los supuestos de discrepancias que resulten de la negociación de materias del convenio que contengan el plan de igualdad, previamente, se someterá a la comisión paritaria Mixta de interpretación, seguimiento y vigilancia del convenio compuesta por 5 empleados elegidos por el Comité de empresa de Madrid, y 5 miembros elegidos por la dirección de la empresa. En caso de no alcanzarse un acuerdo en la materia en cuestión se procederá conforme se describe en el párrafo anterior, y en todo caso ante la jurisdicción social.

En caso de desacuerdo las partes se someterán a la comisión de solución de conflictos de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Artículo 6.º bis. *Procedimiento para inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.*

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria mixta de interpretación del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fue planteada. Cuando no se hubiere solicitado la intervención de la comisión paritaria mixta del Convenio o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se establecen en los acuerdos interprofesionales que sean de aplicación para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se hace referencia en el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes deberán someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma o a los órganos de las comunidades autónomas en los demás casos.

Artículo 7.º *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, 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) Analizar las materias de igualdad y conciliación familiar objeto de discrepancia y desacuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo, procurando alcanzar un acuerdo satisfactorio por ambas partes y observando los aspectos sociales que conforman y su encaje en la organización del trabajo.

d) 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.º *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.º *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.

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.

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.

Artículo 10.º *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 riesgo durante el embarazo 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 llegan 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.

M. El Comité de Seguridad y Salud tratará los asuntos relacionados con el ambiente laboral en la empresa, incluyendo los de derechos de Igualdad entre hombres y mujeres, indicando aquellas observaciones que pudieran dar lugar a conductas discriminatorias, o denuncias que pudiera haber en su caso. De estos temas, con la obligada confidencialidad que requieren se dará traslado al Comité de empresa al objeto de estudio a decisión que corresponda.

N. El Comité de empresa tratará los asuntos relacionados con la efectiva conducta de no discriminación elevados por el Comité de Seguridad y Salud señalados en el apartado anterior, notificando inmediatamente a la Empresa las conductas que evidencien conductas reprochables.

#### Artículo 11.º *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio es facultad de la dirección de la empresa.

La empresa puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, observando, en todo caso, la legislación vigente, para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Corresponde a la dirección de la empresa:

- Exigir los rendimientos mínimos y productividades dependiendo de las circunstancias organizativas, una vez se establezcan las normas con los parámetros de los RME.
- Fijar los niveles de calidad admisibles en cada actividad.
- Exigir el cuidado de materiales y maquinaria propios o del cliente, así como las instalaciones.
- Vigilar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales y exigir el cumplimiento de la normativa.
- Desarrollar y aplicar las herramientas necesarias para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones.
- Redistribuir o mover al personal de la empresa según las necesidades de organización, respetando siempre, el marco jurídico de ET.
- Establecimientos de horarios, rotación de personal, y libranzas, según exigencias del servicio.

No obstante lo anterior, y sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores/as podrán informar, orientar y proponer a la misma en relación con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 12.º *Deberes y derechos de los trabajadores/as.*

Derechos:

- Los trabajadores/as tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría Profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- A la formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no.
- A una adecuada política de seguridad.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Deberes:

- Los trabajadores/as están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario que tengan por objeto el desarrollo correcto de la actividad empresarial por la que están contratados.
- El cuidado, limpieza y uso adecuado de la maquinaria y del utillaje, herramientas, productos químicos facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo, así como materiales e instalaciones del cliente.
- Los trabajadores/as deberán de respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la empresa en todo momento en caso contrario podrá considerarse como una falta disciplinaria por parte del trabajador.
- Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, e instalaciones o bienes del cliente como consecuencia del mal uso de los mismos, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto.
- Los trabajadores/as están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en materia de prevención de riesgos laborales.
- Mantener obligatoriamente los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

## CAPÍTULO III

### Empleo, contratación, clasificación y cargos funcionales

#### Artículo 13.º *Ingresos*

1. Ingreso al trabajo.—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 grupo 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 14.º *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 de los grupos E y F.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo 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.

#### Artículo 15.º *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 16.º *Contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción.*

1. 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:

- 1.1 Se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.
- 1.2 La duración máxima del contrato será de 6 meses dentro de un periodo de 12.

1.3 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.

1.4 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.

1.5 Los trabajadores que estuvieran contratados bajo esta modalidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir la indemnización legal correspondiente.

2. Contratos de interinidad.—El contrato de interino es aquel que hubiera sido contratado al objeto de atender aquellas contingencias de necesaria sustitución, tales como IT por enfermedad común o accidente, maternidad, permisos retribuidos, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, o cualesquiera otras causas de necesaria cobertura.

El contrato se extenderá especificando la contingencia y el trabajador sustituido, así como el tiempo necesario de cobertura, en los supuestos en que ello sea posible.

#### Artículo 17.º *Contrato de obra o servicio.*

3. 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.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya prestación de servicios consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad habitual de la empresa.

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:

Gestión integral de la elaboración, comunicación y envío de los catálogos de productos a todos los puntos de venta en plazo definido, cuando se lancen nuevos productos con campañas promocionales de plazo definido, tanto para su promoción, como su fabricación y distribución, para campañas de lanzamientos de tratamientos y nuevas tecnologías de productos en plazos definidos para las mismas, para la realización de nuevos stocks de productos, productos estacionales tales como los productos para el sol o el inicio de cursos escolares, siempre que estos estén definidos en el tiempo. Los contratos para los supuestos enunciados precisarán hacerse por escrito motivando las causas y pudiendo iniciar la prestación con 15 días de antelación al inicio de la causa que lo motiva.

#### Artículo 18.º *Contratos formativos.*

1. Contrato de trabajo en prácticas.

a) Se regirá por 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.

2. Contratos para la formación y el aprendizaje.

a) Se regirá por lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.  
b) Se podrán realizar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años para la adquisición de conocimientos de tareas auxiliares.  
c) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a 3 años.

d) En proporción a la jornada efectiva de trabajo, el salario de las personas contratadas bajo esta modalidad será del 75% para el primer año de contrato, y del 85% para el segundo año, del salario fijado en Convenio para el nivel F.2.

#### Artículo 19.º *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial, que podrá ser de carácter temporal o indefinido, según circunstancias generadoras de la necesidad del puesto, podrá celebrarse para la realización de una jornada de al menos 2/8 de la jornada diaria ordinaria del puesto a desarrollar y un máximo de 7/8, o bien el número de días semanales que se precise inferior a la jornada establecida en el Convenio Colectivo.

5.1 De conformidad con el artículo 12 de la Ley 3/2012 y el RDL 16/2013 de 21 de diciembre, en los contratos a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias no se podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas y sin que en ningún caso la suma de las horas ordinarias pueda exceder de los 7/8 de jornada ordinaria de la empresa. En todo caso se estará a la normativa vigente.

5.2 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 20.º *Normas comunes a la contratación.*

El personal eventual, interino o contratado para servicios determinados, deberá hacerse por escrito y, en su caso, en modelo oficial normalizado, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objeto del contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos, como el de aquellos otros no reseñados expresamente en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

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 parcial 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.

Cuando el periodo transcurrido entre la finalización de la prestación temporal y la contratación de carácter indefinido sea inferior a seis meses, se le reconocerá el tiempo de servicios a efectos de lo previsto en el presente convenio.

#### Artículo 21.º *Grupos Profesionales.*

1. La estructura de Essilor España se compone de seis grupos profesionales en los cuales se comprenden las categorías que tienen retribución general homogénea del presente convenio colectivo.

2. La cuantía de las retribuciones pactadas en sus distintos conceptos para cada grupo profesional, en el presente convenio colectivo, es de idéntico importe para todas las categorías agrupadas.

3. 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. Personal Directivo.—Son los licenciado/as, diplomado/as o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. La Función primordial de este grupo es la de dirigente, que ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación. Es responsabilidad suya la formación requerida en el puesto de las personas que están bajo su dependencia.

Grupo B. Mandos intermedios, Comerciales y titulados superiores.—Se requiere titulación superior o media o equivalente adquirida en el ejercicio de su profesión. Se incluyen en este grupo: mandos intermedios con responsabilidad de equipos humanos de actividad industrial, de servicio o comercial, cuyas actividades requieren un alto nivel de conocimientos profesionales, establece y trabaja con objetivos, conduce un equipo de trabajo, en todo caso, velará por la formación de las personas bajo su dependencia; Profesionales de la venta o promoción directa a clientes de los productos de la empresa y los titulados superiores que se contraten específicamente para el desempeño de la actividad licenciada, una vez superado el periodo de prácticas y adiestramiento establecido en contrato individual.

Grupo C. Técnicos, Operadores y Oficiales.—Comprenden este grupo el personal cualificado con, al menos, bachiller, 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 planteen.

Grupo D. Ayudantes y auxiliares técnicos.—Se requiere, al menos nivel Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Comprenden las categorías de ayudantes y auxiliares de actividades técnicas, responsabilizándose de la complementaria tarea para finalizar una función o acción de tales características.

Grupo E. Auxiliar.—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 complementarias de grupos superiores, sin que estas supongan la actividad ordinaria y principal del trabajador.

Grupo F. Personal inicial.—Comprende este grupo el personal que realiza tareas básicas y rutinarias que no requieren conocimiento específico de profesión alguna.

Los empleados que hayan finalizado (dentro del periodo legal contractual) una titulación superior –grado–, media o Formación Profesional en sus respectivos grados o formaciones equivalentes, que se contraten para las prácticas de tareas que requieran una previa adquisición de conocimientos para el desempeño de un puesto de trabajo. Este tipo de contratos no podrá tener una duración superior a dos años.

Los alumnos que estén cursando titulación superior –grado–, media o Formación Profesional en sus respectivos grados o formaciones equivalentes para el desempeño de tareas en formación, cuya duración mínima contractual será de un año.

#### Artículo 22.º *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 23.º *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.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, víctimas de terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral o trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de rehabilitación, físico o psicológico relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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.

El personal comercial tendrá movilidad itinerante en todo el territorio español, propia del contenido de sus funciones, si bien definiéndose, en función de la tipología de clientes y productos, zonas geográficas de actuación de dimensiones inferiores para el desempeño ordinario del trabajo. Las acciones promocionales, estacionales o campañas serán objeto de atención en todo el territorio español, así como las peculiaridades de clientes preferenciales o productos de segmentos específicos que se consumen limitadamente.

Con carácter general los empleados comerciales y los profesionales de la formación a clientes no precisarán de cambio de domicilio cuando se encuentren dentro de la zona de influencia de atención a clientes asignados, estando sujetos a lo dispuesto en las normas de «gastos por desplazamiento, estancias y manutención» emitidas por el Departamento de Recursos.

#### Artículo 24.º *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 25.º** *Clasificaciones profesionales y ascensos.*

Los ascensos del personal se sujetarán al régimen siguiente:

1. Los puestos que impliquen alta cualificación o de especial confianza serán de libre designación por la empresa.

2.º Como principio general los puestos vacantes serán objeto de oferta interna, comunicando los requisitos que se requieren a los candidatos.

3.º La cobertura de puestos de trabajo vacantes de superior categoría, por medio de cobertura interna, se realizará facilitando a todos los empleados la posibilidad de optar, en igualdad de capacidad, mérito y oportunidad, simultáneamente a las selecciones externas.

Se tendrá en cuenta las condiciones siguientes:

Titulación adecuada.

Conocimiento y experiencia de las funciones y tareas 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:

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

2.º: hombre.

De no ser satisfactorios los resultados del proceso interno se acudirá a los candidatos de selección externa.

En el anexo VII de clasificaciones, promociones interna y cargos funcionales se definen los sistemas de selección.

**Artículo 26.º** *Personal con relación contractual individual, y específica y contratos 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 parcial 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.

En todo caso, en todo lo referente a condiciones, derechos y obligaciones de los contratos a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, y normas que la desarrollen y/o modifiquen.

**Artículo 27.º** *Direcciones, Jefaturas, Supervisores y Coordinadores, Cargos funcionales, Personal Técnico titulado 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 grupo profesional.

**Artículo 28.º** *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 objetivos, 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 de artículo 25.1, 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 2.1 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:

- 1: mujer si la categoría que se promociona está subrepresentada.
- 2: 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. Todo cargo funcional se desempeñará definiéndose el contenido, funciones, prestación económica y duración del mismo.

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

6. 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.

7. 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.

8. 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, o reordenación de los cargos de un servicio o departamento, 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 del periodo de preaviso no cumplido.
- d/ Por incumplimientos contractuales.

9. 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 7 del presente artículo, que observarán la regulación convenida.

10. 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.

## 11. Cargos Funcionales.

- CF. A1 DIRECTOR DE VENTAS LINEA Grandes Cuentas, Lentes o Instrumentos.
- CF. A2 DIRECTOR DE ZONA.
- CF. A3 DIRECTOR PROYECTO.
- CF. B1 A.M. (Account Manager).
- CF. B2 BUSINESS CONSULTANT.
- CF. B3 K.A. SENIOR.
- CF. B4 K.A. JUNIOR.
- CF. B5 SALES PROMOTOR (promotor ventas).
- CF. B6 ASESOR COMERCIAL TELEFÓNICO.
- CF. B7 GESTOR CLIENTES TELEFÓNICO –c.p.p– (clientes preferenciales personalizados).
- CF. B8 GESTOR TELEFÓNICO –e.r.r.g.–. (Essilor responde, resoluciones generales).
- CF. C1 RESPONSABLE TÉCNICO / JEFE LAB. DE PRODUCCIÓN.
- CF. C2 SUPERVISOR TÉCNICO.
- CF. C3 JEFE DE PROYECTO.
- CF. C4 SUPERVISOR PROCESOS.
- CF. C5 COORDINADOR.
- CF. C6 MONITOR.

## CAPÍTULO IV

### Retribuciones Económicas

#### Artículo 29.º *Estructura Económica.*

La nueva estructura que se pacta, tiene por objeto simplificar los sistemas de retribución, y elevar el salario base de los grupos homogéneamente permitiendo eliminar antiguos conceptos variables, carentes de consolidación, que hacían difícil la comprensión del pago de haberes.

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 30.º *Salario base.*

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

#### Artículo 31.º *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.

El personal que disfruta de este concepto, lo mantendrá «ad personam» no siendo compensable, absorbible ni revalorizable por norma legal o convencional, ello salvo acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa.

## 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, legal o convencional, 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. Complemento convenio 2009.

El complemento enunciado tiene por objeto abonar la diferencia económica existente entre la retribución ordinaria total anual del año 2012 y la retribución ordinaria total del convenio colectivo 2013-2016 según la nueva estructura económica convenida.

Este concepto permite, además, concluir la finalidad expuesta al principio del presente artículo, quedando extinguidos total y definitivamente los antiguos conceptos de agrupamiento y fraccionamiento de pagas de marzo y septiembre, el salario anual fraccionado a 360 días, el concepto Preval a cuenta, y la paga de vacaciones aumentada con partes del complemento Preval.

Este concepto se percibirá «ad personam» exclusivamente por el personal que estuviera en activo en la empresa con un contrato indefinido el 31 de Diciembre de 2012.

## Artículo 32.º *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 general de horarios y jornada anual convenidos, percibiéndose única y exclusivamente en tanto en cuanto se realice efectivamente.

### 2. Concepto de Nocturnidad.

Las jornadas pactadas inferiores a 1.797 horas efectivas anuales, 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 1.797, 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 especial responsabilidad.

Retribuye el desempeño de un cargo funcional, o, alta cualificación profesional técnica, jefatura o directiva, cuyas de funciones conllevan liderar, conducir o monitorizar las tareas de un equipo de personas que desempeñan la actividad de un área, fase o turno de trabajo. Este concepto, derivado del desempeño de un cargo funcional deberá establecerse por escrito el importe y su duración, siendo un concepto no consolidable, percibiéndose exclusivamente durante el tiempo que dure el cargo funcional.

### 4. Complemento de puesto de trabajo.

Atiende el concepto a la realización de funciones cualificadas en el orden técnico y comercial abonándose en tanto se realicen las funciones encomendadas. Dicho concepto se asignará por escrito definiendo el importe y las causas generadoras del mismo, su duración y causas de la extinción de su percepción.

## 5. Incentivo anual de Calidad y rendimiento (CyR).

Retribuye y compensa la consecución de los objetivos anuales de ventas, Calidad y rendimiento fijados para cada ejercicio 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.

Los importes que se devenguen conforme a la fórmula de cálculo y la escala de alcance serán abonados en el mes de enero del ejercicio siguiente al del devengo.

La percepción de este importe requerirá estar vinculado a Essilor España mediante relación contractual laboral el día 31 de diciembre del año del devengo.

La fórmula de cálculo del complemento CyR para el convenio 2013-2016, será la acordada por la comisión paritaria, que figura en anexo III, sin perjuicio de las modificaciones que se introduzcan por acuerdo previo con dicha comisión, cuyo objeto es el perfeccionamiento de la fórmula tendente a la menor subjetividad posible y a la fijación de resultados de grupos de trabajo del mínimo número de personas posible, buscando los medios de valoración individual en aquellos puestos que sea factible.

### Artículo 33.º *Complementos de cantidad.*

#### 1. Complemento jornada Proximity.

Retribuye y compensa la jornada anual de 1.797 horas anuales de trabajo realizada en cinco jornadas de trabajo semanal de lunes a domingo, en horarios rotativos de mañana tarde o noche.

Dicha jornada de cinco días semanales de duración comprende trabajar los sábados o domingos, los festivos del calendario laboral y de carácter autonómico, local y los nacionales trasladables por las CC.AA.

Se acuerda que en la jornada anual Proximity no se trabajarán más de 24 sábados o domingos.

#### 2. Complemento de jornada nacional.

Retribuye y compensa la jornada anual de 1.797 horas anuales de trabajo realizada en cinco jornadas de trabajo semanal de lunes a viernes, y festivos en horarios rotativos de mañana, partido o tarde.

Dicha jornada de cinco días semanales de duración comprende trabajar los días de lunes a viernes, y los festivos del calendario laboral de carácter local, autonómico, y los nacionales trasladables por las CC.AA.

Las horas que esporádicamente se precisan realizar para la descarga de pedidos en días domingos se compensan con horas de descanso, acumuladas de común acuerdo con el responsable inmediato.

Estos conceptos se percibirán cuando se realicen efectivamente las jornadas descritas, exclusivamente en las fases:

- Almacenes.
- Producción.
- Control final.
- Montaje e I.R.E.
- EXP. y Reparto.
- Mantenimiento.
- Callcenter (At. Clientes, E. Responde y Abonos).

Los complementos pactados no serán de aplicación a los contratos suscritos específicamente para el desempeño de puestos en días de sábado a miércoles, de domingo a jueves o de lunes a viernes, a tiempo completo o a tiempo parcial.

Se extingue el complemento de jornada local a todos los efectos.

### 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 del 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, 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 IV 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 el periodo 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 1/1995.

Artículo 34.º *Complementos de vencimiento periódico*

1. Pagas extras.

Se retribuirán dos pagas extraordinarias:

Paga extraordinaria de Verano.  
Paga extraordinaria de Navidad.

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

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

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 n.º de días, siempre que se haya prestado servicio efectivo durante todo el periodo del devengo, o la parte proporcional correspondiente de ser inferior.

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, 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 35.º *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán compensadas en su totalidad, en cómputo anual, con las que vinieran disfrutando los trabajadores por mejoras concedidas por la empresa (mediante primas o pluses fijos o variables, premios o conceptos equivalentes), imperativo legal, convenios de aplicación, pacto de cualquier otra clase, contrato individual o cualquier otra causa.

2. Asimismo, las futuras disposiciones legales que conllevaran variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados o en las mejoras, únicamente tendrán eficacia y aplicación directa si, global y anualmente consideradas, superasen el nivel total de las contempladas en el presente Convenio Colectivo. En caso contrario, serán absorbidas por las establecidas en el mismo hasta donde alcancen, sin necesidad de nueva redistribución de las mismas.

3. Por tener el carácter de mínimas las condiciones del presente convenio, los pactos o contratos económicos suscritos individualmente, de carácter temporal o permanente, subsistirán en sus propios términos modificándose únicamente los conceptos derivados del presente convenio que no supondrán variación alguna en cómputo global y anual.

4. Los conceptos consolidados individualmente mediante pacto escrito entre empresa y trabajador no podrán verse afectados por la aplicación del presente convenio, manteniendo las condiciones que se hubieren pactado.

## Artículo 36.º

El personal con contrato temporal que ingresó antes del 30 de Junio de 2013, en tanto mantenga su relación contractual temporal percibirá los salarios de la tabla general.

### 1. Acuerdo salarial año 2013.

Tabla general y tabla de complementos.

Salarios de la tabla general y la de complementos según se pactan en Anexo I.  
Dichas tablas llevan incrementado el IPC total año 2012.

Ambas tablas. Figuran como Anexo I y comprende las de la estructura salarial pactada.

En Anexo II figura la tabla de conversión a Grupos Profesionales.

El concepto económico de antigüedad congelado a todos los efectos, está consolidado a nivel individual como concepto «ad personam».

### 2. Acuerdo año 2014.

Se mantiene la tabla general y la de complementos 2013. Si los resultados de previsión de ventas lentes se cumplen en el 100% se establece un prima cuyo importe será aproximadamente del 1% de la retribución de la nueva tabla general del salario del C.C. de grupos profesionales, elevándose dicha prima al 1,5% si los resultados superar el 101%.

### 3. Año 2015.

Incremento salarial.

Incremento del 3% de los conceptos Proximity, nocturnidad y jornada nacional.

Si el índice de ventas alcanza el 100% de la previsión se añadirá un importe adicional a la prima de rendimiento y calidad equivalente al 5% de su valor base 100, percibiéndose la cuantía correspondiente al alcance que se logre mediante la escala pactada, e incrementándose el 10% para los que alcancen indicadores superiores o iguales o superiores a 101.

Para el resto de personal con prima por objetivos anual devengará la cuantía en proporción al alcance de los indicadores asignados.

El personal comercial llevará las cuantías económicas en función de sus sistemas de retribución variable.

### 4. Año 2016.

Incremento salarial.

Si las ventas de lentes de 2016 previstas se cumplen en, al menos, el 99%; 1% de aumento en tabla general del salario del C.C., con efectos 1.º de enero del año 2016.

La tabla de complementos experimentará el 1% de aumento si las ventas de lentes se cumplen en, al menos, el 99% de la previsión, el 1,5% si alcanzan el 100%, y el 2% de aumento si superan el 102% de la previsión, abonándose retroactivamente con efectos de enero de dicho año.

Se percibirán una prima única cuyo importe será el 50% del valor base del incentivo de R&C si los resultados alcanzados por los requisitos pactados en anexo III superan el índice 101 de la tabla de referencia. (Dicha prima es independiente de la prima anual R&C).

El resto de personal no asignado a Operaciones o Call Center se regulará por la prima de objetivos anuales.

Si en el ejercicio anual 2014 y siguientes, la previsión de ventas de lentes presenta una variación significativa respecto de las ventas reales (crecimiento superior al 5%) las partes se obligan a reunirse, dentro del mes de enero siguiente al ejercicio cerrado, y revisar las condiciones económicas pactadas del ejercicio en cuestión.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo

Artículo 37.º *Jornada anual.*

1. La jornada anual durante los años de vigencia del presente convenio será:

Jornada estándar.

Jornada nacional y Proximity.

Jornada estándar: Duración anual 1.760 horas efectivas anuales.

Jornada nacional y Proximity: 1.797 horas efectivas anuales.

El registro de presencia debe realizarse a la incorporación y finalización en la jornada del puesto de trabajo.

El tiempo de trabajo se computa de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

- A) Jornada estándar.

Se realiza en turno fijo, de mañana, tarde o partido, durante cinco días a la semana, en jornada de domingo a jueves, de lunes a viernes o de martes a sábado.

Los calendarios de trabajo anuales establecerán los horarios de las fases o puestos de trabajo, observando lo pactado en anexo al presente convenio.

Para el personal destinado a las fases de producción y distribución deberá figurar en el contrato individual de trabajo el turno y horario a realizar.

En los servicios administrativos y técnico-administrativos ajenos a los sistemas de producción-distribución y sus unidades complementarias, la jornada se realizará en jornada de lunes a viernes conforme al calendario de jornada estándar para este tipo de servicios establecido para cada año.

El servicio de ventas del departamento comercial se regirá por la jornada comercial con plena dedicación para el servicio, relación y promoción al cliente.

El servicio post venta de instrumentos se regirá por el horario de comercio al objeto de reparaciones e instalaciones en las dependencias de cliente.

- B) Jornada Proximity.—Jornada de 1.797 horas anuales de trabajo efectivo.

Se realiza en horarios rotatorios alternos en turnos de cinco días semanales de mañana, tarde y noche, trabajando 24 días anuales en jornadas de sábado o domingo, conforme a la programación del servicio, considerándose como «turnos jornada Proximity» los realizados entre las 23,00 horas del viernes y las 23,00 horas del domingo.

Se consideran días laborables los festivos locales, los de la Comunidad Autónoma y aquellos nacionales que, por necesidades del servicio, sean necesarios y así se establezcan en los calendarios laborales para cada año de trabajo.

Los calendarios de trabajo anuales establecerán los horarios de las fases o puestos de trabajo, observando lo pactado en anexo al presente convenio.

- C) Jornada nacional.—Jornada de 1.797 horas anuales de trabajo efectivo.

Se realiza en horarios rotatorios alternos en turnos de mañana, tarde o partido, cinco días semanales, en jornada de lunes a viernes o domingos.

Habitualmente se realizará la jornada en días de lunes a viernes y rotatoria, y alternativamente se efectuará jornada en días domingos cada N semanas.

La distribución esporádica de trabajo en días domingos se distribuirá equitativamente, de modo que en el año todo el personal realice el mismo n.º de domingos. Ello constará en los calendarios de trabajo mensuales.

Aquellas jornadas en días domingos que se realicen en jornadas inferior a la ordinaria se podrán compensar, de acuerdo con el responsable superior, mediante descansos en

jornadas parciales o acumulando tiempos de realización. De forma que podrán descansar viernes tardes o lunes mañanas.

Se consideran días laborables los festivos locales y los de la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, estableciéndose los calendarios laborales de cada año para cada centro de trabajo.

Los calendarios de trabajo anuales establecerán los horarios de las fases o puestos de trabajo, observando lo pactado en anexo al presente convenio.

## 2. Horarios de trabajo:

A) Jornada de 1.760 horas anuales efectivas para las fases y servicios técnicos y administrativos (STAFF).

Jornada partida en horarios:

De 8,00 a 14,00 y de 15,00 a 17,00.

De 8,30 a 14,00 y de 15,00 a 17,30.

De 09,00 a 14,00 y de 15,00 a 18,00.

Son fases y servicios técnicos administrativos:

Departamento Financiero.

Departamento de Marketing.

Departamento de RRHH.

Departamento de IT (excepto el área de sistemas y operadores).

Del Departamento de Operaciones:

Servicio de Logística.

Fase de ingeniería.

Del departamento de Calidad y At. Clientes:

Fase de Calidad.

Unidad de seguimiento de pedidos.

E-Responde Programación Web.

Pool de secretaría del Departamento Dirección General.

Del Departamento Comercial:

Administración de ventas.

Específicamente habrá variaciones para determinadas unidades o fases de trabajo, respecto de los días viernes y los meses de julio y agosto, que se acordarán en los respectivos calendarios de trabajo, detallando aquellas que pueden ser objeto de realización sin alteración de la actividad y el servicio.

B) Jornada anual Estándar de 1.760 horas efectivas para las fases del Departamento de Operaciones de producción y distribución a continuación relacionadas.

La duración efectiva de la jornada diaria será de 7,83 horas en jornada continuada siendo la presencia de 8,00 horas efectivas y descansando 15 minutos de los que 5 se consideran tiempo de trabajo efectivo, a las fases y servicios de producción, almacenes y distribución.

Horarios:

De 07,00 a 15,00.

De 15,00 a 23,00.

De 23,00 a 07,00.

Estos horarios podrán ser desplazados su inicio y final de jornada para el enlace con el resto de turnos y procesos a fin de la cobertura de ciclos de producción, teniendo siempre la misma duración de 7,83 horas.

Realización en turno fijo de mañana o tarde para las fases de producción, almacenes, distribución y mantenimiento, efectuándose en jornada de lunes a viernes, martes a sábado o domingo a jueves, conforme a la programación del servicio para el cumplimiento de los plazos de servicio establecidos al cliente.

En determinadas fases, para dar servicio a la cadena de producción o a las expediciones y el reparto, se establecerán horarios que cubran los tiempos precisados, siendo estos de 7,83 horas de duración y descanso de 15, 30 ó 60 minutos según turno y fase.

Fases del departamento de Operaciones.

Servicio de Producción; todas sus fases y unidades, incluido el mantenimiento general y industrial.

Distribución: Almacenes, expediciones y reparto.

Delegaciones de España.

C) Jornada anual «Proximity» de 1.797 horas efectivas para aplicación a las personas con esta condición contractual de las fases del Departamento de Operaciones.

La duración efectiva de la jornada diaria será de 7,83 horas en jornada continuada siendo la presencia de 8,00 horas efectivas y descansando 15 minutos de los que 5 se consideran tiempo de trabajo efectivo, a las fases y servicios de producción, almacenes y distribución.

Horarios «Turnos Proximity»:

De 07,00 a 15,00.

De 15,00 a 23,00.

De 23,00 a 07,00.

Estos horarios podrán ser desplazados su inicio y final de jornada para el enlace con el resto de turnos y procesos a fin de la cobertura de ciclos de producción, teniendo siempre la misma duración de 7,83 horas.

Realización en régimen rotatorio de mañana, tarde y noche para las fases de producción, almacenes, distribución y mantenimiento durante los días de lunes a viernes, martes a sábado o domingo a jueves en modalidad semanal rotatoria junto con los horarios, para el cumplimiento de los plazos de servicio establecidos al cliente.

Se trabajarán los días festivos señalados en el calendario laboral que anualmente se acuerde conforme al servicio programado.

En determinadas fases, para dar servicio a la cadena de producción o a las expediciones y el reparto, se establecerán turnos con horarios que cubran los tiempos precisados, siendo estos de 7,83 horas de duración y descanso de 15, 30 o 60 minutos según turno y fase.

Los calendarios de trabajo reflejarán los horarios y días de trabajo en función de los turnos rotatorios que se asignen.

La rotación es obligatoria. Se podrán planificar realizaciones de jornada a aquellas organizaciones consensuadas por fases que permitan, en los tiempos de servicios comprometidos con el cliente, la producción efectiva mediante dos turnos rotatorios y alternos, teniendo en cuenta las necesidades productivas en los sistemas de procesos y considerándose las peticiones del personal para estos turnos periódicamente.

En todo caso no se trabajará anualmente más de 24 jornadas en días sábado o domingos.

D) Jornada de 1.797 horas efectivas: Horarios Nacionales.

Corresponde esta Jornada y horarios a las fases y servicios de atención telefónica al cliente; Call Center, gestión de abonos (pool servicios), Essilor Responde.

Horarios de 8,00 horas de duración con descansos de 15, 30 ó 60 minutos de duración en turnos diarios rotatorios para cubrir el servicio diario que abarcarán desde las 07,00 hasta las 23,00 horas.

En las fases y servicios con ámbito de atención superior a la comunidad autónoma donde esté ubicada la unidad, se trabajarán los días festivos de la comunidad y provincia.

En el Anexo IV se relacionarán las unidades, fases o servicios y los horarios rotatorios establecidos, señalándose en los calendarios laborales anuales los horarios correspondientes a cada unidad o fase y los días festivos de descanso.

### 3. Normas comunes a las jornadas.

3.1 Jornada anual de 1.797 horas efectivas (Proximidad o nacional), y jornada estándar de producción y distribución de 1.760 horas efectivas.

En la duración de la jornada anual efectiva intervendrá la flexibilidad de realización en función de las demandas de pedidos de clientes, servicios punta, entradas de materiales, reparaciones del proceso productivo o programas de comunicación telefónica al cliente. Dicha flexibilidad no superará las 2 horas de duración por encima de la jornada ordinaria, incluida la recuperación de jornada. En Anexo IV de Jornadas y Horarios se regula su desarrollo y cumplimiento.

3.2 Jornada de 1.760 horas efectivas anuales. En las fases y servicios técnicos administrativos se realizará la flexibilidad de la misma forma que en el párrafo anterior y respecto de cualquier necesidad del puesto por razón de las actividades administrativas, económicas, de marketing o industriales, deberá ejecutarse en tiempo y forma, no pudiendo superar la jornada diaria 9 horas de duración compensándose los excesos en tiempos de descanso de manera que trimestralmente la jornada realizada sea el n.º de horas ordinarias pactado en la presente norma convencional.

3.3 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, si bien, para mejor planificación de las actividades de los empleados, se procurará, siempre que la organización productiva lo permita, la publicación de los horarios con un mes de antelación, pudiendo estos ser modificados entre un 10 y un 20%, dependiendo de las fases, en situaciones de imprevisión o ausencias.

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

3.4. 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.

*Artículo 38.º Orden de prelación para la adscripción voluntaria a la realización preferente de dos turnos:*

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:

- 1.º Mujeres que tengan a su cargo directo hijos menores de 8 años que le impida desempeñar un turno.
- 2.º Hombres que tengan a su cargo directo hijos menores de 8 años que le impida desempeñar un turno.
- 3.º Mujeres que tengan cónyuge o ascendientes a su cargo directo que le impida desempeñar un turno.
- 4.º Hombres que tengan a su cargo directo cónyuge o ascendientes que le impida desempeñar un turno.
- 5.º Mujeres que tengan a su cargo directo familiares hasta segundo grado de consanguinidad que le impida desempeñar un turno.
- 6.º Hombres que tengan a su cargo directo familiares hasta segundo grado de consanguinidad que le impida desempeñar un turno.
- 7.º Empleada/os que estén estudiando una formación reglada directamente relacionada con la actividad del centro que le impida desempeñar un turno.  
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.
- 8.º 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.
- 9.º Resto personal por antigüedad.

Estas situaciones deberán ser acreditadas mediante documentación que las reconozca, presentándolas en el departamento de RRHH para la valoración del derecho.

La asignación del derecho de turnos conforme se define en los apartados anteriores, se renovará semestralmente. Disfrutado el derecho semestral pasará a la lista de peticiones en último lugar.

En reunión de fecha 26 del presente la comisión negociadora vistos y revisados los calendarios de los servicios técnico administrativos da por concluido y aprobados los calendarios de trabajo para 2013, efectuándose un seguimiento periódico de su cumplimiento que, la comisión mixta revisará trimestralmente o cuando la circunstancia lo requiera.

Cada trabajador debe conocer su jornada anual y calendario específico, así como el horario de trabajo individual asignado para todo el año, ello salvo los sistemas de turno rotatorio de las áreas de producción, distribución y atención al cliente.

#### Artículo 39.º *Jornada 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. La jornada flexible se efectuará de modo que, en cómputo trimestral, no se exceda de 180 horas mensual. El inicio del cómputo será el 1er. día en que se efectúe jornada flexible de 1 o 2 horas.
6. A efectos del cómputo 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).

## CAPÍTULO VI

### Vacaciones

#### Artículo 40.º

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.

2. El personal que no trabaje en los días señalados de trabajo, que sean festivos y la demanda de producción sea inferior a la capacidad de personal, recuperará las horas no realizadas con el límite de jornada diaria pactado, o en días sábados si el servicio así lo precisa.

3. La Dirección de la empresa podrá autorizar otras fórmulas de recuperación entre el Responsable y el empleado que deberán ser previamente solicitadas en el modelo de documento al efecto, disponible en el departamento de RRHH. También podrán compensarse con días de vacaciones.

4. El descanso reglamentario anual –vacaciones– se establece en los calendarios de jornadas, disfrutándose en los periodos que figuran los apartados siguientes.

5. 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.

6. 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 el Comité de Empresa los que deben figurar en los calendarios respectivos.

7. Los días de producción reducida los Supervisores o Coordinadores de fase o unidad distribuirán el n.º 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.

8. Las jornadas de trabajo para su disfrute posterior, deberán disfrutarse dentro de los tres meses siguientes, y en todo caso a 30 de diciembre deben estar finiquitadas.

9. No se podrá conceder ningún periodo vacacional en los meses de enero y diciembre que precisen cobertura del puesto.

10. Las vacaciones reglamentarias prescriben al término del ejercicio natural, ello conforme a lo pactado en materia de derecho vacacional. Quedan excluidas de la presente norma las que por derecho de norma legal en materia de embarazo e IT correspondan.

#### Artículo 41.º *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 un año tendrá derecho, al terminar la relación de trabajo, a vacaciones pagadas

proporcionales a la duración del contrato por el que no haya recibido aún vacaciones o a una indemnización compensatoria equivalente.

Personal con jornada de 1.797 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 2001. 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 2001. 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 2001. Cuando simultáneamente dos o mas 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 n.º 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 mas 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 diciembre, se fijará, por ambas partes, las fechas de solicitud y asignación, conforme a los periodos establecidos para la fase y el n.º de empleados que puedan coincidir, publicándose las listas definitivas de asignación de fechas en las fechas en que por la Comisión Negociadora se acuerden para cada año, conforme a las normas pactadas.

En el mes de diciembre del año anterior 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 diciembre, se solicitarán las fechas que se desean, conforme a los periodos establecidos para la fase y el n.º de empleados que puedan coincidir, publicándose las listas definitivas de asignación de fechas en las fechas en que por la Comisión Negociadora se acuerden para cada año, conforme a las normas pactadas.

El mes de diciembre 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.

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.

Por la empresa, de acuerdo con la comisión mixta todos los años se convendrán las fechas de solicitud, asignación y periodos de disfrute, publicándose con antelación suficiente para los procesos de organización y decisión.

## CAPÍTULO VII

### Complementos y beneficios extrasalariales

#### Artículo 42.º *Definición.*

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.º *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.º *Premio de Antigüedad.*

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

El disfrute se efectuará a partir del día siguiente de la fecha del cumplimiento.

El máximo n.º 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 n.º 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 efectuarà en el mes de noviembre del año de derecho., y comprenderà el abono de todos los conceptos ordinarios, excepto los gastos de locomoción que el trabajador perciba por día trabajado. Multiplicado por el n.º de días que comprenda el premio.

#### Artículo 45.º *Premio Cumplimiento de Jornada Anual.*

El personal sujeto al registro y control de presencia disfrutará 1 día de permiso retribuido cuando se haya cumplido efectivamente la totalidad de la jornada anual completa convenida en el artículo 35 del vigente convenio colectivo, debiendo realizarse el n.º de días y horas allí establecidos, y disfrutándose en el ejercicio siguiente al de la obtención.

Igualmente, se disfrutará 1 día de permiso retribuido cuando se haya cumplido la puntualidad y realización horaria de la totalidad de la jornada completa pactada, siempre que no haya producido más de 5 retrasos en el año y el tiempo no sea superior a una hora 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 comprenderà, 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.

Este derecho se disfrutará por el personal sujeto a control de presencia que cumpla los requisitos pactados.

#### Artículo 46.º *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 seis meses, desde el día 181 y hasta el 365 día se abonará un complemento diario que, sumado a la prestación de la Seguridad Social alcance el 90% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja.

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, tendrá un complemento desde el primer día de baja consistente en la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y la base de cotización del mes anterior al hecho causante. El importe total bruto a percibir no podrá ser inferior ni superior al 100% de dicha base de cotización.

6. Las bajas de IT por accidente de trabajo «in itinere», tendrán el mismo tratamiento que los accidentes no laborales en la percepción del complemento de empresa, durante el tiempo de permanencia de baja. No obstante esta contingencia, en supuestos especiales, serán valorados por el servicio médico de empresa.

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

8. Situación de maternidad y postparto.—Con motivo del nacimiento de un hijo, la mujer trabajadora, tras el periodo legal de postparto podrá solicitar un permiso de un mes durante el cual la empresa abonará a la trabajadora el 75% del concepto salario de la tabla general de C.C.

Este permiso, así como las vacaciones pendientes y el periodo de lactancia acumulado habrán de disfrutarse de forma continuada e ininterrumpida tras el alta de postparto.

En caso de necesidad podrá concederse un segundo mes de permiso, inmediatamente a continuación del disfrutado, abonando la empresa el 50% del salario de la tabla general del convenio colectivo. La concesión de este segundo mes estará sujeta a las causas expuestas por la empleada. De motivarse en razones de salud, de la madre o el recién nacido será el médico de empresa quien informe la concesión.

Este permiso será compatible con la acumulación de periodo de vacaciones no disfrutado y los días de tiempo efectivo de trabajo que acumule durante los primeros nueve meses desde el nacimiento del hijo a razón de 1 hora diaria por lactancia.

#### Artículo 47.º *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 tendrán a su disposición la relación de asegurados, si así lo precisan, para verificar cualquier incidencia u omisión que pudiera reclamarse, y en todo caso la verificación de la renovación anual de las pólizas contratadas.

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

El trabajador, después de cumplir los 61 años, podrá solicitar la jubilación parcial que será estudiada por la empresa, debiendo, para ello, reunir los requisitos exigidos legalmente. La empresa, de ser factible, contratará a un empleado que le sustituya durante su periodo de jubilación parcial. Igualmente, el trabajador que desee acogerse a la jubilación anticipada, si reúne los requisitos legales para ello, lo solicitará a la empresa, y, de ser factible, procederá a realizar los trámites necesarios para hacer efectivo el derecho del solicitante.

#### Artículo 49.º *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 VII.

## CAPÍTULO VIII

### Normas generales sobre prestación del trabajo

#### Artículo 50.º *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.º *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.º *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.

El Comité de empresa conocerá la evaluación de desempeño durante el proceso de estudio y desarrollo.

#### Artículo 53.º *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.º *Reclamaciones de los trabajadores.*

El trabajador, a través de su inmediato superior en la organización, mediante escrito a [recursoshumanos@essilor.es](mailto:recursoshumanos@essilor.es), o por medio de sus representantes legales, podrá poner en conocimiento de la empresa 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.º *Disciplina en el 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.º *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.

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.

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 trabajo, legales o pactadas, 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 57.º *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 58.º *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 59.º *Permisos.***

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día, en la fecha de celebración, por matrimonio de hijos, padres y hermanos.
- c) Tres días naturales por nacimiento de hijo (biológico o adoptado).
- d) 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 kms. el permiso se aumentará en un día natural y si la distancia excede de 300 kms. 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 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.

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

e) 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.

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

En caso de gravedad u hospitalización por enfermedad grave, de cónyuge o hijos siempre que las circunstancias de la gravedad y situación social lo requieran el permiso podrá aumentarse hasta cinco días más y, en el mismo supuesto cuando sean los padres del empleado/a hasta tres días. 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 del C.C. excepto el de locomoción.

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.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

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.

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

j) 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.

k) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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.

Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos anteriormente, corresponderán 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, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a 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 60.º *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 61.º *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 62.º *Excedencias.*

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. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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 sí 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.

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.

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 63.º *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 caso de las familias numerosas o hijo discapacitado, el n.º de días será de 20 días consecutivos. En caso de parto múltiple se ampliará en dos días 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.

Por necesidades de carácter familiar, el empleado tiene derecho al permiso regulado en el artículo 48 bis de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, mediante la realización de media jornada durante 26 días ininterrumpidos. Para ello deberá solicitarlo al departamento de RRHH exponiendo los motivos de la solicitud, teniéndose en cuenta las causas que lo motivan y la compatibilidad con el puesto que desempeña. En el caso de familias numerosas o hijo discapacitado, el n.º de días fraccionados a tiempo parcial podrá ser de 40 días.

En el plazo de 2 días, acreditada la necesidad, resolverá la solicitud.

Para la solicitud de este permiso el empleado deberá solicitarlo con al menos tres días de antelación a su disfrute.

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 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 64.º

Ambas representaciones consideran necesaria la formación en el ingreso en la empresa, la formación permanente y el perfeccionamiento profesional del personal para la adaptación a las modificaciones de procesos, tecnologías, métodos, innovaciones o supresiones de tareas, y para la promoción y ascenso profesional. Ello es, además, el camino para mantener las aspiraciones del empleado mediante la superación profesional y personal con cursos reglados y/o complementarios, y por ello, acuerdan:

Todo empleado al ingreso en la empresa recibirá la información y formación teórico-práctica necesaria, acorde con las tareas y funciones de la fase o puesto que se le asigne. Según los niveles de dificultad que exijan el desempeño tendrán un periodo de adiestramiento y práctica con la duración programada para cada fase.

La Dirección de Recursos Humanos 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, que sean factibles económicamente de desarrollar en el ejercicio anual que se trate, conforme a lo expuesto por los directores de los departamento, valorándose las sugerencias aportadas por los representantes de los trabajadores relacionadas con las actividades de la empresa e incorporando aquellas que por razones de gestión, o económicas revistan prioridad para la mejora de la calidad y el servicio al cliente, siempre que los costes unitarios permitan su realización.

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.

#### Artículo 65.º *En el ingreso.*

El empleado, a la firma del contrato, recibirá el plan de formación fechas de realización y responsables de la impartición reflejándose en documento único el resultado de la formación adquirida que suscribirá el empleado, el formador, y el mando directo del formado. En aquel se calificará la aptitud positiva o negativa de la formación teórica impartida antes del adiestramiento. De ser negativa se le formará en las materias que no haya superado el conocimiento requerido, siendo de nuevo calificado. De no alcanzar el grado de apto se desistirá de la relación laboral suscrita, ello dentro de los periodos de prueba establecidos par cada grupo profesional.

Superado el grado de Aptitud iniciará el proceso de adiestramiento y práctica, asignándosele un tutor(\*) que le asistirá en el desempeño de las prácticas, instruyéndole y enseñando la correcta realización de las actividades asignadas. Dicho periodo podrá durar hasta 60 días si ello fuese necesario.

Se calificará en documento único, quincenalmente, la evolución en la destreza y correcta realización de las prácticas, cerrando el documento dentro de dicho periodo máximo cuando el empleado alcance la correcta realización de las tareas que comprenden su puesto o fase. Si el empleado no superarse la aptitud en el desempeño, en el periodo máximo establecido, se desistirá de la relación contractual, si bien en reunión ultima con el interesado se estudiaría la posibilidad de adaptarle en puesto acorde con sus capacidades.

#### Artículo 66.º *De los traslados de puestos.*

Todo empleado al que se le traslade de fase o puesto de trabajo precisará de un periodo previo de formación, conforme a las definiciones de los programas de formación de los puestos, y cuya duración se ajustará a las descripciones de los programas. En

documento único se declarará la aptitud o ineptitud para el puesto, firmando el empleado, los formadores y el mando receptor, En el caso de no superar la aptitud se le facilitará un nuevo periodo de formación de las materias que no ha adquirido los conocimientos necesarios. De no superar esta segunda formación se mantendrá en el puesto inicial. Superada la aptitud de conocimientos teóricos, iniciará el periodo de adiestramiento y prácticas, asignándole un tutor (\*) que le asesorará en la forma de desarrollar las tareas del puesto, y el procedimiento para su correcta realización. El periodo de duración del adiestramiento en prácticas será el definido en los sistemas de calidad y, si fuese necesario, se prolongará hasta 60 días su duración, evaluándole quincenalmente en documento único del que se dará cuenta al interesado. Superado el periodo se trasladará al puesto de trabajo o fase propuesto iniciando su actividad ordinaria. De no superarlo se mantendrán el puesto inicial.

*Artículo 67.º De las modificaciones de los procesos, la innovación en metodologías y nuevas tecnologías.*

Los cambios en los procesos administrativos, industriales, de servicio, técnicos, comerciales o tecnológicos por razones de nueva maquinaria, nuevas tecnologías, simplificación de procesos, modificación de tramitaciones, gestiones o funciones alteradas, modificadas o suprimidas por normas o reglamentos de carácter industrial, legal o convencional que precise de nuevos conocimientos o modificación de las actividades de un puesto una fase o un conjunto de personas de un área o departamento precisará de un periodo previo de formación, conforme a las definiciones de los programas de formación de los puestos, cuya duración se ajustará a las descripciones de los programas que para la modificación de que se trate se confeccionen.

En documento único se declarará la aptitud para las nuevas tareas o procedimiento de la alteración que se introduce, firmando el empleado, los formadores y el mando. De alcanzar los conocimientos precisados para el desempeño de las nuevas tareas se le facilitará un nuevo periodo de formación de las acciones que no ha adquirido los conocimientos necesarios. De no superar esta segunda formación se tratará en reunión con el empleado y el mando las opciones existentes para su adscripción a otras tareas en la empresa.

Superada la aptitud de conocimientos teóricos, iniciará el periodo de prácticas, que será supervisado por el responsable del departamento o servicio, o el mando intermedio que designe. Durante el proceso de prácticas recibirá el asesoramiento que requiera para el correcto desarrollo de la nueva o modificada actividad. El periodo de duración del adiestramiento en prácticas será el definido en el programa de formación específico para esta novación y, si fuese necesario, se prolongará hasta 60 días su duración, evaluándole quincenalmente en documento único del que se dará cuenta al interesado. Superado el periodo de prácticas iniciará su actividad ordinaria. De no superarlo se mantendrá una reunión con el empleado y el mando para la posibilidad de adaptarle en tareas acorde con sus capacidades dentro de la empresa si las hubiere.

*Artículo 68.º De la clasificación profesional, ascensos, aptitud para el desempeño de otros puestos.*

Todos los trabajadores tendrán el derecho a asistir a los programas de perfeccionamiento de los desempeños de sus puestos o fases de trabajo que anualmente planifique la empresa. El aprovechamiento de estos cursos constarán en el expediente individual puntuando para proceso de clasificación, ascensos, promociones o propuestas de traslados como mejora profesional, siempre que estos estén calificados y superados, y tengan relación directa con la valoración de la actividad que desempeña.

Los procedimientos de la clasificación, ascenso o promoción regulado en el artículo 25 sin perjuicio de los requisitos exigibles en ellos, requerirán de las pruebas teórico prácticas que la fase o puesto exija en relación con el grupo profesional correspondiente.

Los resultados de las pruebas en todos los procesos descritos serán notificados al empleado, y en los procesos colectivos de clasificación, promoción o ascenso, se dará publicidad al personal que alcance el puesto, grupo o categoría según se trate, o quede en expectativa por haber superado las pruebas. El personal que no las alcance tendrá a su disposición en el departamento de Recursos Humanos los datos relativos a sus pruebas y valoraciones.

#### Artículo 69.º

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, siendo en todo caso tiempo efectivo de trabajo.

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 conocidas por el Comité de Empresa previas a su ejecución.

Con el fin de equilibrar la representación de la mujer en determinados grupos de la organización, las mujeres serán objeto de 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 la web de Recursos Humanos, 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, web de RRHH 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.

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, la eficiencia que aporta en la gestión, las posibilidades de realización e interés para la empresa..

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

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 cuando el procedimiento así lo requiera.

#### Artículo 70.º *De la formación profesional reglada.*

Essilor España, previa la autorización oficial, y en su caso los conciertos pertinentes, pretende impartir módulos o materias de la formación reglada, de grado superior de formación profesional de Óptica que sirva para facilitar la adquisición del título oficial mediante la realización del as materias complementarias en el centro oficial correspondiente.

De la evolución de los trámites para este plan tendrá cumplida información la comisión negociadora, desarrollándose mediante anexo al convenio los procedimientos de impartición en el supuesto de que se autorice a Essilor España.

(\*t) Tutor empleado con la formación y la destreza correcta para el desempeño del puesto del empleado en prácticas, que se le asigna para verificar la correcta función de sus tareas y enseñarle o modificar su actividad para la correcta realización.

## CAPÍTULO XI

### Gastos de Viaje

Artículo 71.º *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 V 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 72.º *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 73.º *Utilización horas sindicales.*

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 74.º *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 75.º *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 aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

#### Artículo 76.º *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 77.º *Reuniones trimestrales.*

El Comité de Empresa de cada centro celebrará 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 70.1.º 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.

#### Artículo 78.º *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 siete 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.

Son 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., mediante la designación de una comisión, paritaria, negociadora compuesta por siete miembros, elegidos con la proporcionalidad de la representación que ostentan en el órgano Intercentros. La empresa designará un máximo de 7 miembros que compondrán el órgano negociador

– El conocimiento previo y pronunciamiento acerca de planes de suspensión de empleo colectivos, o extinción de contratos colectivos, así como reducción de centros de trabajo o integración de nuevos centros.

– 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.

– 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 distribuir las 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 XIII

### Seguridad y Salud Laboral

Artículo 79.º *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 mantener 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 planificación y 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.

Artículo 80.º

En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, incluyendo aquellas propias de los trabajadores a distancia 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.

**Artículo 81.º**

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 realizará 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.

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

**Artículo 82.º 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 83.º 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.

**Artículo 84.º 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 85.º 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 de su puesto de 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 XIV****Régimen disciplinario****Artículo 86.º Faltas y sanciones.**

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 87.º 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 88.º Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad al mes que en su conjunto no superen los treinta minutos de retraso sin 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, la incorporación al puesto de trabajo mas tarde que su registro de entrada o ausentarse del puesto antes del registro de salida sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que 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 89.º *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves:

1. Una falta de puntualidad sin causa justificada que supere los treinta minutos, o un número de faltas al mes que superen en su conjunto los treinta minutos de retraso.

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

3. La reiteración en los abandonos del puesto de trabajo, las incorporaciones al puesto de trabajo más tarde que los registros de entrada o ausencias del puesto antes de los registros de salida sin causa justificada, aún por breve tiempo.

4. Faltar hasta tres días al trabajo al mes sin justificar.

5. 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».

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

7. 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.

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

9. 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.

10. 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.

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

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

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

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

15. 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.

16. 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.

17. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.

18. 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.

19. 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.

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

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

22. El uso de medios electrónicos y de teléfonos móviles personales, con o sin auriculares, en los puestos dentro de la jornada laboral. (Quedan exceptuados la recepción o emisión de llamadas de carácter personal por razones de gravedad o urgencia)

23. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa e incumplir las normas de PRL descritas en las fichas del puesto de trabajo.

24. Utilizar los medios de la empresa para el desempeño del puesto (teléfono, ordenadores, Internet, correo electrónico y otros análogos) con fines distintos a los asignados.

25. Cualquier otra de carácter análogo.

#### Artículo 90.º *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 cuatro días al mes o seis en un periodo de dos meses 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 puesto de trabajo, la incorporación al puesto de trabajo mas tarde que su registro de entrada o ausentarse del puesto antes del registro de salida sin causa justificada, aún por breve tiempo, cuando ocasione perjuicios para la empresa o que pueda ser 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. 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.
25. 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.
26. El uso de medios electrónicos y de teléfonos móviles personales, con o sin auriculares, en los puestos dentro de la jornada laboral. en aquellos puestos de trabajo con equipos de trabajo, herramientas, productos químicos y/o cargas, conforme establece el artículo 29 de la Ley 31/1995 de PRL.
27. El incumplimiento reiterado del rendimiento mínimo exigible (RME) establecido para cada puesto de trabajo.
28. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
29. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 91.º *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 artículo 54 EETT.

#### Artículo 92.º *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 93.º *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

### Plan de Contribución al Accionariado de la Empresa

#### Artículo 94.º

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 empresa, Essilor España en coordinación con las directrices del Grupo, Essilor International, destinará anualmente, para el acceso de todos los trabajadores al accionariado, un determinado n.º 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 VI 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 VI 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.

5. Essilor España anualmente, en función de la evolución de las ventas y resultados fijará los topes máximos y mínimos de compra que puede realizar el empleado en las condiciones que aquí se pactan. En la primera decena del mes de diciembre de cada ejercicio la empresa notificará los importes mencionados. Si las perspectivas del mercado, las ventas del año o los resultados económicos, o su evolución fuese negativa comparada con el ejercicio anterior Essilor España reducirá el importe de compra o la suspensión de esta el año en que se trate.

#### Disposición transitoria primera.

Las partes exponen: Una vez corregidos los decimales del concepto CC 2009, para igualar la retribución en cómputo anual:

Los nuevos conceptos son: Tabla general: Salario Base, complemento funcional, y locomoción.

Tabla complementos: Complemento de jornada, complemento Prevcál.

Complementos consolidados: Los individuales que existen de antigüedad y el complemento convenio 2009.

Se revisarán si existen otros conceptos ad personam, y aquellos que correspondan a cargos funcionales o de responsabilidad.

El complemento Prevcál, antes de su valoración y asignación, deberá ser acordada por esta comisión la fórmula de cálculo y retribución.

#### Disposición transitoria segunda.

Al objeto de evitar confusiones con el concepto Prevcál, habiéndose integrado el importe a cuenta en el salario, queda extinguido, a todos los efectos este concepto. La prima anual, (la diferencia que se percibía en función de los resultados de los indicadores) la denominaremos «Calidad y Rendimiento», «CyR» abreviado.

Este concepto según se acordó en sesión anterior antes de su aplicación práctica y dentro del C.C. 2013-2016, la comisión estudiará la fórmula de cálculo.

#### Disposición transitoria tercera.

Desde el año 2013, el incentivo de rendimiento y calidad y los objetivos e incentivos comerciales de devengo anual se abonarán el día 31 de enero del año siguiente a su consecución, una vez cerrados los datos contables y estadísticos del ejercicio anterior, siendo exigible su pago el día 2 de febrero siguiente o inmediato día laboral en su caso.

## Disposición adicional primera.

Las personas que hicieron uso del derecho transitorio pactado en el Anexo III del C. C. 2009, modificando sus condiciones de trabajo voluntariamente mediante el cambio de jornada Europa y posteriormente jornada Proximity a jornada Estándar, en base a los acuerdos establecidos con la representación social, y las que se adscribieron a la realización de esta Jornada en el acta de mayo de 2013, se declaran «ad personam» y a extinguir, la realización en días de lunes a viernes, con horarios rotatorios alternos en turnos de mañana, tarde y noche, de acuerdo con las necesidades del servicio, conforme al artículo 35 Convenio Colectivo de Empresa.

## Disposición adicional segunda.

La modificación de centros de trabajo de Essilor España por reducción de efectivos, o cierre de la actividad que conlleve el despido de personal, se dará cuenta previa al Comité Intercentros exponiendo las causas que lo originan, acudiéndose al procedimiento previsto en los artículos 40, 41 y 51 del ETT en materia de consultas y, en los supuestos de creación, adquisición o fusión de centros de trabajo se procederá a la comunicación previa, y con antelación a su ejecución, al objeto de adecuar en aquellos, los derechos y obligaciones pactados en la presente norma convencional.

## Disposición final primera.

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.

## Disposición final segunda.

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

## Disposición final tercera.

La revisión del texto pactado, la corrección de errores, una vez publicado y las interpretaciones del mismo ante posibles aclaraciones o reclamaciones, corresponderá a la comisión mixta de interpretación del C.C. que estará formada por los miembros de la comisión negociadora o aquellos que designe el Comité de empresa y la empresa respectivamente.

## ANEXO I

Tablas Salariales generales y de complementos de jornada e Incentivo Calidad y Rendimiento

ESSILOR ESPAÑA S.A

TABAL SALARIAL 2013-2016

## TABLA GENERAL DEL SALARIO 2013-2016

NUEVO GRUPO/NIVEL	PROP. 2013-16			Efectos 1 de enero 2013		
	salario	cpo funcional	LOCOM	salario mes+cf	Pagas 3 J, D, Vac	TOTAL
<b>GRUPO A. - DIRECTORES Y JEFATURAS</b>						
A.2 DTOR DEPARTAMENTO	70,00	3,00	5,01	24.918	6.300	31.218
A.3 SUBDTOR DEPARTAM	70,00	3,00	5,01	24.918	6.300	31.218
A.5 DIRECTOR SERVICIO	70,00	3,00	5,01	24.918	6.300	31.218
A.6 JEFE SERVICIO	70,00	3,00	5,01	24.918	6.300	31.218
<b>GRUPO B. - M.I. / COMER. TIT. SUP.</b>						
B.1 JEFE AREA	44,00	3,00	5,01	16.338	3.960	20.298
B.2 JEFE UNIDAD	44,00	3,00	5,01	16.338	3.960	20.298
B.3 TEC.TIT. SUP.	44,00	3,00	5,01	16.338	3.960	20.298
B.4 TECNICO COMERCIAL	44,00	3,00	5,01	16.338	3.960	20.298
B.5 REPRES.COMERCIAL	44,00	3,00	5,01	16.338	3.960	20.298
B.6 PROMOTOR COMERCIAL	44,00	3,00	5,01	16.338	3.960	20.298
<b>GRUPO C. - TEC., OPER. Y OFIC.</b>						
C.1 TECNICO	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.2 ANALISTA-PROGRAMADOR	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.3 OPERADOR INFORMATICO	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.4 TEC. ADMTVO	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.5 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.6 OFIC.TECNICO- ADMVO	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.7 OP. COMERCIAL JUNIOR	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.8 TECN.ASIST.POSTVENTA	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
C.9 OFICIAL PROD/DISTRIB	40,00	3,00	5,01	15.018	3.600	18.618
<b>GRUPO D. - AYTES Y AUX. TEC.</b>						
D.1 AYUDANTE ADJUNTO	37,00	3,00	5,01	14.028	3.330	17.358
D.2 AYUDANTE TECNICO	37,00	3,00	5,01	14.028	3.330	17.358
D.3 AUXILIAR TECNICO	37,00	3,00	5,01	14.028	3.330	17.358
D.4 AUXILIAR ESPECIALIZADO	37,00	3,00	5,01	14.028	3.330	17.358
<b>GRUPO E. - AUXILIARES</b>						
E.1. AUXILIAR PROCESOS	30,00	3,00	5,01	11.718	2.700	14.418
E.2. AUXILIAR UNIDADES	30,00	3,00	5,01	11.718	2.700	14.418
E.3. AUX. TGRALES	30,00	3,00	5,01	11.718	2.700	14.418
<b>GRUPO F. - PERSONAL INICIAL Y APR.</b>						
GRUPO F.1. AUX. INICIAL	28,00	3,00	5,01	11.058	2.520	13.578
GRUPO F.2. BASE/PRAT./FORM/PP y APR	28,00		5,01	10.377	2.520	12.897

**ESSILOR ESPAÑA**  
**CONVENIO COLECTIVO 2013-2016**

**TABLA**

NUEVO GRUPO/NIVEL	TABLA COMPLEMENTOS COMPLEMENTO JORNADA DIARIA			NOCTURNIDAD JORN.1802.VALOR HORA/NOCTURNA	VALOR H.EXTRA
	PROXIMITY	NACIONAL	ESTANDAR		
DIRECTORES Y JEFATURAS	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
MI./ COMER./ TIT. SUP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TEC., OPER, Y OFIC.	8,68	6,34	0,00	1,67	15,50
AYTES Y AUX.	8,68	6,34	0,00	1,67	15,50
AUXILIARES	8,68	6,34	0,00	1,67	15,50
GRUPO F2. (BASE/PRACT/FORM/P.P Y APR.)	8,68	6,34	0,00	1,67	15,50

1.-En los salarios cerrados individuales están comprendidos los importes que por estos conceptos corresponder, siempre que en su conjunto y en cómputo anual sea igual o superior al que convenio colectivo de Essilor España pueda

**INCENTIVO CALIDAD Y RENDIMIENTO**

TABLA R &amp; C (INCENTIVO CALIDAD Y RENDIMIENTO)

COD	NUEVO GRUPO/NIVEL	ANUAL S/100 (!)
GRUPO A	DIRECTORES Y JEFATURAS	0
GRUPO B	MI./ COMER./ TIT. SUP	0
GRUPO C	TEC., OPER, Y OFIC.	850
GRUPO D	AYTES Y AUX. TEC.	800
GRUPO E	AUXILIARES	650
GRUPO F	GRUPO F2. (BASE/PRACT/FORM/P.P Y APR.)	500

ESCALA DE INDICE ALCANZADO	PORCENTAJE DE INCENTIVO
----------------------------------	-------------------------

>107	125
> 105	110
105	108
103	106
102	104
101	102
100	100
99	99
98	97
97	94
96	90
95	85
94	79
93	72
92	64
91	55
90	45
89	0

Los empleados con retribuciones individuales, cerradas, la percepción de este concepto está compensada y absorbida en el conjunto de retribución en cómputo anual.

**SERVICIOS Y UNIDADES CON INDICADORES DE CALIDAD**

EXPED. Y REPARTO  
(KITTING-C.FINAL)  
ALMACENES  
MONTAJE E I.R.E  
PRODUCCION  
ALMACENES  
MTTO  
CALL CENTER (C/E.RESPONDE Y ABONOS)

Los empleados con prima por objetivos no devengarán el incentivo calidad y rendimiento. Estos importes de devengo anual, se percibirán alcanzado el indicador anual establecido para el puesto.

Si el alcance inferior al 90% no se percibirá concepto  
Si es entre el 90 y el 100% se percibirá la escala que figura mas delante  
Si el alcance supera el 100 e inf. A 106% el importe se incrementará según escala  
Si se alcanza más del 106 el importe se incrementara en el % señalado en la escala

Al resultado obtenido se aplicará el porcentaje de asistencia efectiva en el puesto durante el año. Este concepto se devengará el 31 de diciembre por resultados anuales de todo el personal que a la fecha de indicada se encuentre en activo.

Los factores que intervienen en el cálculo del indicador son:  
previsión ventas/alcance  
previsión producción /alcance  
no calidad de produccion  
no calidad de atención servicio, de distribución, de reparto  
no calidad de plazo de servicio

La fórmula de cálculo y aplicación se elaborará y presentará a la comisión Preval, efectuando, dicha comisión, el seguimiento de su evolución trimestral y alcance anual.

## TABLA CONCEPTO C.C. 2009 AD PERSONAM

<b>NUEVO GRUPO/NIVEL</b>	<b>cpto C.C. 2009</b>
<b>GRUPO A.- DIRECTORES Y JEFATURAS</b>	
A.2 DTOR DEPARTAMENTO	58,39
A.3 SUBDTOR DEPARTAM	10,00
A.5 DIRECTOR SERVICIO	
A.6 JEFE SERVICIO	
<b>GRUPO B.- M. I./ COMER./ TIT. SUP</b>	
B.1 JEFE AREA	11,15
B.2 JEFE UNIDAD	11,15
B.3 TEC.TIT. SUP.	11,15
B.4 TECNICO COMERCIAL	2,30
B.5 REPRES.COMERCIAL	2,10
B.6 PROMOTOR COMERCIAL	
<b>GRUPO C..TEC., OPER, Y OFIC.</b>	
C.1 TECNICO	11,60
C.2 ANALISTA-PROGRAMADOR	11,85
C.3 OPERADOR INFORMATICO	6,69
C.4 TEC. ADMTVO	6,69
C.5 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO	6,36
C.6 OFIC.TECNICO- ADMVO	5,85
C.7 OP. COMERCIAL JUNIOR	
C.8 TECN.ASIST.POSTVENTA	1,14
C.9 OFICIAL PROD/DISTRIB	1,14
<b>GRUPO D AYTES Y AUX. TEC.</b>	
D.1 AYUDANTE ADJUNTO	6,33
D.2 AYUDANTE TECNICO	5,95
D.3 AUXILIAR TECNICO	5,51
D.4 AUXILIAR ESPECIALIZADO	5,57
<b>GRUPO E AUXILIARES</b>	
E.1 AUXILIAR PROCESOS	5,61
E.2 AUXILIAR UNIDADES	3,61
E.3 AUX TGRALES	0,52
<b>GRUPO F. PERSONAL INICIAL Y APR.</b>	
GRUPO F.1 AUX.INICIAL	
GRUPO F.2 BASE/PRACT/FORM/P.P. Y APR.	

## ANEXO II

TABLA DE CONVERSION CATEGORIAS Y NIVELES A GRUPOS PROFESIONALES

ANTIGUO GRUPO/NIVEL			COD	NUEVO GRUPO/NIVEL
			<b>GRUPO A</b>	<b>DIRECTORES Y JEFATURAS</b>
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO		52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM		54	A.3 SUBDTOR DEPARTAM
56	A.6 JEFE SERVICIO			A.5 DIRECTOR SERVICIO
			56	A.6 JEFE SERVICIO
			<b>GRUPO B</b>	<b>MI./ COMER./ TIT. SUP</b>
58	B.1 JEFE AREA		58	B.1 JEFE AREA
62	B.2 JEFE UNIDAD		62	B.2 JEFE UNIDAD
63	B.3 MEDI CO/TIT.SUP.	pasa a B.3	61	B,3 TEC.TIT. SUP.
65	B.5 TECNICO COMERCIAL	pasa a B.4	65	B,4 TECNICO COMERCIAL
66	B.6 REPRES.COMERCIAL	pasa a B.5	66	B,5 REPRES.COMERCIAL
67	B.7 ANALISTA - PROGRAMADOR	pasa a C.2	B,6 PROMOTOR COMERCIAL	
69	B.9 TECN.ASI ST.POSTVENTA	pasa a c.8		
			<b>GRUPO C</b>	<b>TEC., OPER, Y OFIC.</b>
71	C.1 TECNICO			C,1 TECNICO
	C.2 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO	pasa a C.5	67	C.2 ANALISTA -PROGRAMADOR
73	C.3 OPERADOR INFORMATICO		73	C.3 OPERADOR INFORMATICO
74			76	C.4 TEC. ADMTVO
	C.5 OPERADOR MULTIDISCIP	desaparece	74	C.5 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO
75	C.6 OFIC.TECNICO -ADMVO		76	C.6 OFIC.TECNICO - ADMVO
76				C.7 OP. COMERCIAL JUNIOR
	C.8 OFICIAL PROD/DISTRIB	pasa a C.9	69	C.8 TECN.ASIST.POSTVENTA
78			78	C.9 OFICIAL P ROD/DISTRIB
			<b>GRUPO D</b>	<b>AYTES Y AUX. TEC.</b>
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO		81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO
82	D.2 AYUDANTE TECNICO		82	D.2 AYUDANTE TECNICO
83	D.3 AUXILIAR TECNICO		83	D.3 AUXILIAR TECNICO
86	D.6 RECEPCIONISTA		101	D.4 AUXILIA R ESPECIALIZADO
			<b>GRUPO E</b>	<b>AUXILIARES</b>
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	pasa a D.4	104	E.1 AUXILIAR PROCESOS
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS	pasa a E.1	105	E.2 AUXILIAR UNIDADES
105	E.5 AUXILIAR UNIDADES	pasa E .2	106	E.3 AUX TGRALES/PRACT/FOR M
106	E.6 AUX TGRALES/PRACT/FORM	pasa a E.3	<b>GRUPO F</b> <b>PERSONAL INICIAL Y APR.</b>	
108	E.8 AUX.INICIAL	pasa a F.1		
RECEPCIONISTA			108	F.1 AUX.INICIAL
			F.2 BASE S. MÍN. E.E. (p.p y ap..)	
			Se integra en F.1	

## ANEXO III

## Incentivo calidad y rendimiento

En desarrollo de los acuerdos alcanzados para el Convenio Colectivo 2013-2016 y reflejado en la Tabla de Complementos suscrita por la Comisión Negociadora de dicho Convenio, se establece la fórmula de cálculo y aplicación del Incentivo de Calidad y Rendimiento:

Definición de factores que intervienen en el cálculo:

Previsión ventas euros \* = PE.

Resultado ventas euros = RE.

A) Coeficiente ventas = RE/PE.

Previsión ventas piezas\* = PP.

Resultado ventas piezas = RP.

B) Coeficiente piezas = RP/PP.

C) Coeficiente servicio global = SG (porcentaje obtenido sobre objetivo).

D) Coeficiente rechazo total = RT (porcentaje obtenido sobre objetivo).

E) Plazo interno fase = PIF (porcentaje obtenido sobre objetivo).

F) Rechazo interno fase = RIF (porcentaje obtenido sobre objetivo).

Para la fase de Call Center el coeficiente E y F será reemplazado por el coeficiente de llamadas perdidas y el coeficiente de errores de anotación respectivamente, ambos referidos al porcentaje obtenido sobre el objetivo previsto.

Cuando el coeficiente de ventas de euros obtenido (A) sea igual o inferior al 85% no será de aplicación la fórmula de índice alcanzado, no generando derecho a incentivo. Cuando el coeficiente A sea superior al 85% la fórmula de obtención del índice será la siguiente:

Fórmula de obtención del Índice alcanzado:

$$\frac{[(A+B)/2]+((C+D)/2)+(E*F)}{3}$$

Al índice alcanzado le corresponde un porcentaje a aplicar sobre el incentivo base cuya escala y cuantía figuran en la Tabla de Complementos del Convenio Colectivo.

Los servicios y unidades con Incentivo de Calidad y Rendimiento son:

- Producción.
- Expedición y Reparto.
- Kitting-Control Final.
- Almacenes.
- Montaje / IRE.
- Almacenes.
- Mantenimiento.
- Call Center (incluido E. Responde y Grabación Abonos).

En los empleados con retribuciones individuales cerradas la percepción de este concepto está compensada y absorbida en el conjunto de la retribución en cómputo anual.

\* La previsión de ventas en euros y en piezas se actualizará en función de los cambios producidos en el transcurso del año debido a campañas, nuevos productos, etc.

Los empleados con prima por objetivos no devengarán el Incentivo de Calidad y Rendimiento

Este concepto se devengará el 31 de diciembre por resultados anuales por todo el personal que se encuentre en activo en esa fecha, aplicándose al resultado obtenido el porcentaje de asistencia efectiva en el puesto durante el año.

### ANEXO III

#### Convenio Colectivo Essilor España, S. A.

##### *Procedimiento cálculo incentivo anual calidad y rendimiento*

Indicadores	Hipótesis – Porcentaje	Porcentaje alcanzado	C. Center – Porcentaje
% Presupuesto lentes €.	100	100	100
% Presupuesto piezas.	100		
Servicio global.	100	100	100
Rechazo total.	100	100	
Plazo interno *.	100		
Rechazo interno *.	100		
Llamadas perdidas.	100		100
Errores de anotación.	100		100

\* Almacenes y expediciones.

El indicador es solamente el índice de plazo interno.

### ANEXO IV

#### Jornadas, horarios y jornada flexible

De conformidad con el artículo 36 del Convenio Colectivo, se desarrolla y aprueba:

A) Jornada Estándar (1.760 horas efectivas de duración).

A1. Fases y servicios técnicos administrativos (STAFF).–La duración de la jornada diaria partida en presencia de 9 horas, será de 8 horas efectivas en jornada de lunes a viernes con 60' de descanso intermedio, no computándose el descanso como tiempo efectivo de trabajo.

Horarios:

De 8,00 a 14,00 y de 15,00 a 17,00.

De 8,30 a 14,00 y de 15,00 a 17,30.

De 9,00 a 14,00 y de 15,00 a 18,00.

A2. Fases de producción y distribución.–La duración efectiva de la jornada diaria será de 7,83 horas en jornada continuada, siendo la presencia de 8 horas efectivas y descansando 15', de los que 5' se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Horarios:

De 7,00 a 15,00.

De 15,00 a 23,00.

De 23,00 a 7,00.

Realización en turno fijo de mañana o tarde en jornada de lunes a viernes, de martes a sábado o de domingo a jueves, conforme a la programación del servicio.

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

B) Jornada Proximity y Nacional (1.797 horas efectivas de duración).

B1 Jornada Proximity.–Aplicable a las personas con esta condición contractual de las fases del Departamento de Operaciones. La duración efectiva de la jornada diaria será de 7,83 horas en jornada continuada, siendo la presencia de 8 horas efectivas y descansando 15', de los que 5' se consideran tiempo efectivo de trabajo.

Horarios:

De 7,00 a 15,00.

De 15,00 a 23,00.

De 23,00 a 7,00.

Realización en régimen rotatorio de mañana, tarde y noche en jornada de lunes a viernes, de martes a sábado o de domingo a jueves, en modalidad semanal rotatoria, conforme a la programación del servicio. Se trabajan los festivos del calendario laboral que no sean festivo en todo el territorio español.

Los turnos de mañana, tarde y noche serán rotatorios para todo el personal adscrito a esta jornada, si bien se facilitarán adscripciones voluntarias a la rotación en solo dos turnos siempre que la programación del servicio lo permita y las solicitudes de adscripción no superen en número a las necesarias, conforme a lo dispuesto en los artículos 36 y 37 del Convenio. A estos efectos el Departamento de RRHH elaborará el calendario pertinente que se presentará a la Representación Legal.

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

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.

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.

En caso de ser mayor el número de solicitantes de realización de la rotación en dos turnos que las necesidades de la programación del servicio, el orden de derecho de los solicitantes para la concesión de este turno será el establecido en el artículo 37.

Sin perjuicio de la contratación directa de personal que se precise en régimen de jornada Proximity, en el supuesto de ser preciso mayor número de personas en los turnos de la jornada Proximity se ofertará la posibilidad de adscribirse a ella, con carácter temporal o permanente, al personal con jornada estándar, siendo el derecho de

adscripción ordenado por fecha de antigüedad, siempre que reúnan los requisitos de conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo de la fase donde se precise.

B2 Jornada Nacional (1.797 horas anuales efectivas).—La duración efectiva de la jornada diaria es de 8 horas y se realiza en horarios rotatorios alternos de mañana, tarde o partido cinco días semanales en jornada de lunes a viernes o domingos. con descansos de 60', 90' o 120' según los horarios fijados para las distintas fases de trabajo en los calendarios anuales, no computándose como tiempo efectivo de trabajo el tiempo de descanso.

C) Normas comunes a la Jornada de Trabajo.—Jornada flexible: Como consecuencia de la implantación de los horarios señalados, y dentro de la jornada anual pactada en producción, distribución y atención al cliente, tanto en la jornada Estándar de 1.760 horas como las jornadas Proximity y Nacional de 1.797 horas, 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.

En los horarios de jornada continuada de 07,00 a 15,00, de 15,00 a 23,00 y de 23,00 a 07,00, la jornada flexible se realizará de la siguiente forma:

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.

En el resto de horarios la jornada flexible se realizará antes del inicio o posterior a la finalización del turno no pudiendo superar las dos horas de duración por encima de la jornada ordinaria, incluida la recuperación de jornada.

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 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.

## ANEXO V

### 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.

## ANEXO VI

### Accionariado

De conformidad con el artículo 94 del presente C.C. 2013 se desarrolla el acceso al accionariado.

Acceso:

Todos los trabajadores con antigüedad superior a dos años podrán acceder al plan, computando la fecha de antigüedad al día 31 de diciembre del año de solicitud de compra.

El trabajador es libre de adquirir el n.º 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 2013, Essilor España financiará el importe resultante de la fórmula establecida en el párrafo anterior, limitado al importe máximo de 4.950 Euros anual de financiación si aquel resultase mayor.

Si la cifra resultante de aplicar la fórmula del 8% fuese inferior a los valores fijados en la banda de compra establecida en el apartado siguiente, general del presente convenio, o resultase negativa se tendrá derecho a la siguiente financiación:

Para el año 2013 los límites de compra máximo y mínimo son:

Compra mínima: 300 euros

Compra máxima: 900 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 financiadamente por Essilor España dentro de las normas y límites que en el presente se acuerdan.

Los Mandos y los contratados para el desempeño de títulos académicos (titulados superiores) 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 n.º 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 dos semanas aproximadamente, con carácter general será en el mes de diciembre. 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, con carácter general se realizará en el primer trimestre del ejercicio siguiente al periodo de solicitud.

El importe que se compre será el resultado del n.º de acciones que, en función del precio de mercado en el momento de compra se adquieran.

Se adquirirán el n.º de acciones que el importe solicitado permita, no excediendo del mismo si existe fracción económica inferior al 51% del 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 adquieran mediante deducción de sus haberes en la nómina mensual.

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 desde la fecha efectiva de compra.

Existirá un documento normalizado con la información necesaria para el trabajador solicitante, en el que se recogerán los importes solicitados.

El documento establecerá la garantía de confidencialidad de los datos autorizando el trabajador, única y exclusivamente, el uso de los mismos para la gestión de las entidades bancarias y el servicio de accionariado de Essilor Internacional.

Una vez efectuada la compra se notificarán los importes definitivos de adquisición, n.º de títulos y los importes de devolución fraccionados en doce mensualidades.

En caso de baja de la empresa, el pago total de la deuda pendiente se deducirá en el recibo de liquidación saldo y finiquito correspondiente.

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

El incumplimiento de 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, siendo de su exclusiva responsabilidad la obligación de declarar y tributar por las acciones vendidas dentro del periodo obligatorio de tenencia.

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 mediante la presentación de la declaración complementaria oportuna.

Los empleados de los grupos profesionales A, B, y titulados superiores podrán solicitar su adscripción, si así lo desean, a la asociación Valoptec, mediante petición en documento normalizado que se les facilitará en el departamento de recursos humanos. Para ello deberán reunir los requisitos generales y estar en posesión de, al menos, 20 acciones.

El Director General y el Director de Recursos Humanos, estudiarán la solicitud, y, en su caso, avalando al candidato, presentándola a la Asamblea ordinaria de Valoptec que se celebre en fechas posteriores a la petición.

Las situaciones de especial necesidad que puedan plantearse a un empleado, miembro de Valoptec, y le dificulte la compra de acciones en un ejercicio 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.

En todo caso, de justificarse las causas de necesidad de no comprar, se suspenderán los derechos y obligaciones durante el ejercicio solicitado, restableciéndose los mismos al ejercicio siguiente, ello salvo que adopte la decisión de no compra en el segundo año, en cuyo caso causará baja como miembro de Valoptec a todos los efectos.

La interrupción de no comprar en un ejercicio solo podrá efectuarse una vez cada cinco años.

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.

#### Acciones de performance (de resultados):

Todos los miembros de Valoptec, podrán recibir anualmente acciones de resultados, dichos valores están regulados por el reglamento francés del Grupo, entregándose en función de la gestión y la marcha del grupo Essilor Internacional. Una vez se adquiera la propiedad de los títulos asignados (4 años desde la asignación de referencia) se someterán al pago y liquidación del IRPF.

En el momento en que se adquieran los títulos de las acciones de resultado conforme al reglamento de dichos valores, el empleado titular deberá tributar, mediante el pago del IRPF, en concepto de rendimiento neto del trabajo en especie, reduciendo del importe la exención establecida en el reglamento tributario. y efectuando el pago del impuesto en el momento de su adquisición.

El empleado, mediante manifestación escrita en el modelo normalizado, propondrá o solicitará la forma de pago del impuesto, bien mediante el pago directo, el descuento en nómina o el procedimiento que pueda admitirse para el resarcimiento del impuesto. El departamento de recursos humanos procederá, conforme a las normas internas del departamento financiero, a notificarle el procedimiento de pago del impuesto.

No se podrán vender acciones en el momento de su adquisición, o antes del cumplimiento del periodo de tenencia. De venderse antes del periodo mínimo obligatorio fiscal –tres años desde la fecha de posesión de los títulos– o del incumplimiento de los plazos estatutarios, se advierte que los importes enajenados están sujetos a su tributación como rendimiento dinerario sin exención alguna.

## ANEXO VII

### Procesos para ascensos, clasificaciones de grupos y niveles profesionales y convocatorias de nombramientos para cargos funcionales

Clasificación y ascensos:

Conforme a los procedimientos establecidos para las convocatorias de ascenso de los diferentes grupos/niveles profesionales, el personal de Essilor España se podrá presentar a los mismos, siempre que cumpla las condiciones indicadas en la convocatoria teniendo en cuenta, antigüedad y la superación satisfactoria de las pruebas de aptitud que en cada caso se propongan, las cuales deberán ser adecuadas al puesto a desempeñar, las evaluaciones de las pruebas serán publicadas en la convocatoria pudiendo variar en cada caso.

Las pruebas a realizar en estos casos son:

- Una prueba teórica y una prueba práctica en las cuales la suma de ambas calificaciones supondrá un 50% del valor total, los candidatos que superen la nota de corte de estas pruebas pasarán a la entrevista personal

i) Prueba teórica:

- (1) Sobre productos de Essilor.
- (2) Procesos y procedimientos internos.
- (3) Métodos.

ii) Prueba práctica:

(1) Valoración y evaluación de pruebas contenidas en el puesto.

2) Entrevista personal, en la cual se valorará la experiencia profesional, formación, currículum vitae y entrevista personal, esta prueba supondrá el otro 50% restante del total de la puntuación, en base a la puntuación obtenida en ambas pruebas se valorará el cambio de grupo y nivel profesional.

- Cargos funcionales:

Para la designación de los cargos funcionales, el procedimiento se realizará mediante convocatoria interna a la cual el personal de Essilor España que cumpla los requisitos podrá presentarse. La designación del cargo funcional se realizará mediante evaluación de la formación, experiencia profesional y entrevista personal, en base a lo expuesto las baremaciones de las áreas mencionadas se regirán por lo siguiente:

Evaluación entrevista personal: Baremación.

Formación y experiencia profesional:

- Evaluación de la formación (relacionada con el cargo):

Titulación requerida: 40.

Otras titulaciones (relac. con el puesto) hasta: 20.

Cursos específicos (para el puesto) hasta: 15.

La puntuación de las titulaciones se podrán superponer pudiendo obtener como máximo una puntuación de 75.

- Evaluación de la experiencia profesional:

Años en Essilor (1pto./año): Máx. 10 años.

Años en el puesto (1pto./año): Máx. 10 años.

Años en puestos similares (1pto./año): Máx. 5 (solo se tendrá en cuenta si no se obtiene la máxima puntuación en los casos anteriores).

La puntuación máxima a obtener es de entre la formación y la experiencia profesional es de 100.

Total puntuación máxima a obtener en Formación y Experiencia Profesional: 30%

Pruebas específicas:

Test evaluación: Max. 100.

Total puntuación máxima a obtener en Pruebas Específicas: 10%.

Entrevista personal:

Nivel de liderazgo.

Nivel perfil personal.

Nivel habilidad y capacidad.

Nivel organización y análisis.

La máxima puntuación a obtener es de 100.

Total puntuación máxima Entrevista Personal: 60%.

• Peso de las pruebas:

Evaluación Formación y Experiencia Profesional: 30%.

Pruebas Específicas: 10%.

Entrevista Personal: 60%.

• Condiciones del puesto:

Duración: según artículo 19 del Convenio Colectivo, o la necesidad general del cargo.

Complemento responsabilidad.

Complemento objetivos.

Posibilidades promocionales.

## ANEXO VIII

### Facilitación Lentes

En desarrollo del artículo 48 del C. Colectivo y el acta del Comité de empresa de 14.02.2013 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 gratuitamente, durante la vigencia del presente convenio colectivo, a una gafa graduada, cada dos años, lentes-montura y montaje, para su exclusivo uso personal.

Las lentes serán de calidad máxima, Varilux S series, o aquella que el prescriptor de Essilor España indique en razón al restado de visión.

El empleado que desee comprar una segunda pareja de lentes de uso personal dentro del ejercicio bianual se le aplicará, a todas las lentes del catálogo de lentes de Essilor España, el 50% de descuento (T.V.O.), y al montaje. Estas lentes serán siempre para el exclusivo uso personal del empleado.

Familiares de empleados.  
Cónyuge e hijos (con edad limitada).  
Derecho a un equipamiento completo; monturas y lentes graduadas (con montaje).  
Lentes a facilitar: Progresivos: Varilux S series, o Physio 2.0.  
Monofocales: Styliis, Ormix u Orma 360°, a definir por el prescriptor en función de graduación y tipo de montura.  
Precio: Gratuito cada dos años.  
El derecho es personal e intransferible y no acumulable en el tiempo.

Padres de empleado/a: derecho de compra de una pareja de lentes cada dos años.  
Precio: importe tarifa P.V.O. con un descuento del 50%, el montaje tendrá el mismo descuento.

La facilitación de lentes es una acción social que se acuerda para el presente Convenio Colectivo rigiéndose por las estrictas normas de la empresa, observando la no vulneración ni invasión del derecho de la competencia.

La fecha de entrada en vigor y facilitación de gafas conforme a este nuevo acuerdo será el día 1 de marzo de 2013.

El procedimiento de petición de revisión visual y gafa graduada será informado a los órganos sociales y a todo el personal individual. La información a efectos del procedimiento está recogida en los medios de comunicación de la Empresa, principalmente en la web site interna de la empresa, estando el departamento de RRHH a disposición de los empleados para cualquier aclaración.

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

Las compras que efectúe el empleado se abonarán mediante descuento en nómina.

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.

Las lentes Transitions no entran en el acuerdo social adoptado, al no cumplir los requisitos de necesidad para el restado de salud. Si se mantiene el descuento especial para el empleado si decide hacerse una segunda gafa.

## ANEXO IX

### Tabla de vigencias del Convenio colectivo 2013-2016

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013 con las excepciones que a continuación se establecen:

Art. 4. Ámbito temporal, según disposiciones específicas.

Art. 21. (Grupos Profesionales) y Anexos I y II (Tablas salariales y tabla conversión categorías). 01/07/2013.

Art. 25 y Anexo VII. (Clasificaciones Profesionales, Procesos, ascensos y convocatorias cargos funcionales). 01/11/2013.

Arts. 29 a 35 ambos inclusive. (Retribuciones económicas). 01/07/2013.

Art. 48 y Anexo VIII. (Facilitación de lentes). 01/03/2013.

Arts. 85 a 92 ambos inclusive. (Régimen disciplinario). 01/01/2014.