

4. Prescripción de faltas: La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos

Graduación de la falta	Plazo de prescripción
Faltas leves .....	A los 10 días.
Faltas graves .....	A los 20 días.
Faltas muy graves .....	A los 60 días.

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

## ANEXO II

### Sistema de cómputo para la elaboración del calendario laboral

	Días	Horas	Total horas
Días año .....	365		
Festivos .....	14		
Fines de semana .....	105		
Total días hábiles .....	246		
Días hábiles jornada de verano .....	42	6 h.	252
Días hábiles jornada de invierno .....	202	8 h. 10'	1.650
Días hábiles jornada invierno reducida .....	2	5 h.	10
<b>Total jornada .....</b>			<b>1.912</b>
Vacaciones/libre disposición .....	22 verano	6 h.	-132
	4 invierno	8 h. 10'	-33
<b>Total jornada .....</b>			<b>1.747</b>

Días de ajuste año: Los días festivos que caigan en sábado serán compensados con un día laborable libre.

A efectos de cálculo se considera de modo general que se disfrutan 22 días de vacaciones entre julio y agosto, así como que de los 14 festivos anuales dos de ellos están en el período de julio/agosto.

**5583** *RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo de Essilor España, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Essilor España, S.A. (Código de Convenio n.º 9015812), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 6 de marzo de 2006.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESSILOR ESPAÑA, S. A.

#### Disposiciones preliminares

Primera. *Comisión Negociadora.*-El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por los miembros designados por los Comités de

Empresa de los Centros de Madrid, Barcelona y Valencia, extendiéndose al resto de las Delegaciones mediante adhesión individual hasta la existencia de representación legal.

La composición de la Comisión Negociadora ha sido:

Por una parte, en representación de la Empresa:

Don Yves Gillet, Director General y Representante Legal de Essilor España S.A.

Don Fernando Serrano, Director de Recursos Humanos.

Don Luis Ángel García Moreno, Director Financiero Administrativo.

Don Juan Graña, Director de Marketing.

Don José Manuel Gorostizu, Director de Operaciones.

Don Pascual Martínez, Director de Producción.

Don Ernesto Díaz, Director Comercial.

Don Miguel Ángel López, Jefe de Servicio de Administración de Personal.

Don Antonio de la Torre, Jefe de Servicio de Gestión de Calidad.

De otra parte: representación designada por los Comités de Empresa:

Doña Raquel Benito, miembro Comité de Empresa Madrid.

Doña Paula Ayuso, miembro Comité de Empresa Madrid.

Don José Antonio Lago, miembro Comité de Empresa Madrid.

Don José Agudo, miembro Comité de Empresa Madrid.

Don Javier García, miembro Comité de Empresa Madrid.

Don Oscar Fernández, miembro Comité de Empresa Barcelona.

Don David Díez, miembro Comité de Empresa Barcelona.

Don Enrique Vázquez, miembro Comité de Empresa Valencia.

Don Dionisio Negrete, miembro Comité de Empresa Valencia.

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

Tercera.-Las menciones del texto a los trabajadores se entienden referidas tanto a las trabajadoras como a los trabajadores.

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

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

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, excepto aquellos artículos, apartados, cláusulas o disposiciones específicamente pactados para fecha de entrada y efectos distintos, extendiéndose su vigencia por un período de cuatro años, contados entre el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008.

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 2005.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

**Artículo 6. Denuncia.**

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 8. Absorción y compensación.**

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

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 9. Organización del trabajo.**

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

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

Las partes firmantes del Convenio Colectivo son conscientes de que el incremento de la productividad constituye uno de los factores fundamentales para garantizar la competitividad de la empresa y por ello se comprometen a colaborar en la búsqueda de las fórmulas y procedimientos que resulten más adecuados para lograr el incremento de la productividad en la empresa.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional y de la consideración de la polivalencia como criterio orientador de la organización del trabajo

y del desarrollo profesional del trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal.

**Artículo 10. Igualdad en el trabajo y no discriminación.**

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.

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.

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.

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.

**CAPÍTULO III****Empleo, contratación, clasificación y cargos funcionales****Artículo 11. Ingresos.**

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

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

3. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico. Asimismo, la empresa está obligada a efectuar reconocimientos médicos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, una vez al año, que deberán adecuarse a las características del puesto de trabajo de que se trate. La persona que vaya a efectuar reconocimiento médico previo al ingreso en Essilor España cumplimentará los documentos exigidos por la legislación sanitaria, para que los servicios médicos de la empresa o servicio de prevención concertados, puedan realizar los oportunos reconocimientos.

**Artículo 12. Período de prueba.**

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

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

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

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

### Artículo 13. *Clasificación del Personal.*

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

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

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

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

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

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

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

### Artículo 14. *Estructura Profesional.*

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

#### Grupos profesionales y niveles de categorías

##### Grupo A) Directivo y jefaturas:

- A.2 Director de Departamento.
- A.4 Subdirector de Departamento.
- A.6 Jefe de Servicio.
- A.8 Jefe de Área.
- A.9 Técnico Adjunto.

##### Grupo B) Técnico, Comercial, Titulado:

- B.1 Médico.
- B.2 Jefe de Unidad.
- B.3 Analista de Sistemas.
- B.5 Técnico Comercial.
- B.6 Representante Comercial.
- B.7 Analista-Programador.
- B.8 Visitador Comercial Zonas.
- B.9 Técnico de Asistencia Servicio Postventa.

##### Grupo C) Técnico Tit. Medio, similar y especializado:

- C.1 Programador.
- C.2 Técnico.
- C.3 Operador Informática.
- C.4 Oficial Técnico Jefe de Equipo.
- C.5 Operador Multidisciplinar.
- C.6 Oficial Administrativo/Oficial Técnico.
- C.8 Oficial de Producción/Oficial de Distribución.

##### Grupo D) Aux. Form. Prof. o equival. cualificado:

- D.1 Ayudante Adjunto.
- D.2 Ayudante Técnico.
- D.3 Auxiliar Técnico.

D.4 Auxiliar Administrativo.

D.6 Recepcionista.

##### Grupo E) Auxiliar General:

- E.1 Auxiliar Especializado.
- E.2 Auxiliar de Servicios.
- E.3 Auxiliar Base.
- E.4 Auxiliar de Procesos.
- E.5 Auxiliar de Unidades.
- E.6 Auxiliar en Prácticas/Formación.
- E.7 Auxiliar Trabajos Generales.
- E.8 Auxiliar Inicial.

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

La descripción de categorías se recoge en anexo definición de categorías profesionales, adaptándose éstas a las necesidades y evolución de la empresa, acordando las partes las propuestas de la empresa de incorporación, modificación o eliminación de categorías en función de dichas necesidades.

### Artículo 15. *Movilidad funcional.*

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

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

### Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

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

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

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

En el resto de los traslados se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose como indemnización por compensación de gastos hasta un máximo de 3.600 euros, abonándose éste si el importe de ellos lo supera, o el que resulte más económico de tres ofertas que se presenten.

### Artículo 17. *Bajas voluntarias.*

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

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

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

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

Artículo 18. *Ascensos.*

Los ascensos del personal se sujetarán al régimen siguiente:

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

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

Titulación adecuada.

Conocimiento del puesto de trabajo.

Historial profesional.

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

Artículo 19. *Cargos Funcionales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Por incumplimientos contractuales.

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

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

12. Cargos Funcionales.

Director de Ventas Línea Grandes Cuentas, Línea Instrumentos y Línea Lentes.

Director de Zona.

Director Proyecto.

Supervisor Comercial.

Responsable Técnico.

Supervisor Técnico.

Supervisor Procesos.

Coordinador.

Jefe de Producto.

Key Account Senior.

Key Account Junior

Monitor

Artículo 20. *Clasificación Profesional.*

Conforme a los procedimientos pactados, el personal clasificado al ingreso con la categoría y nivel E.8, no permanecerá en el mismo más de 12 meses, pasando al nivel E.7 cuando haya prestado servicio continuo y efectivo el período antes señalado.

En la categoría profesional E.7 no se podrá permanecer más de 24 meses, clasificándose automáticamente en la categoría E.6 cuando la prestación efectiva y continuada supere el período establecido anteriormente.

La empresa efectuará la adecuación de categorías de la estructura profesional, presentándola a la Comisión Negociadora para su aplicación a partir del ejercicio 2006.

Artículo 21. *Modalidades de contratación.*

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

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

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

1. Se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

2. La duración máxima del contrato será de 6 meses dentro de un período de 12.

3. En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima acordada, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración inicial junto con la de la prórroga puedan exceder de dicha duración máxima pactada.

4. El cese de los trabajadores por expiración del tiempo convenido, cuando el contrato y, en su caso, las prórrogas tuviesen una duración superior a un mes, deberá comunicarse por escrito al trabajador.

5. Los trabajadores que estuvieran contratados bajo esta modalidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de 10 días de salario, complemento funcional y parte proporcional de pagas extraordinarias por cada año de servicio.

Artículo 23. *Contratos formativos.*

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

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

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

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

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

Artículo 24. *Contrato a tiempo parcial.*

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

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

Artículo 25. *Contrato de obra o servicio.*

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

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

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

Artículo 25. bis. *Normas comunes a la contratación.*

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

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y los trabajadores contratados a tiempo 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.

## CAPÍTULO IV

### Retribución Salarial

Artículo 26. *Estructura Económica.*

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

- Salario.
- Complementos personales.
- Complementos del puesto de trabajo.
- Complementos de cantidad.
- De vencimiento periódico.

La estructura se desglosa en dos Tablas: Tabla General de salarios y Tabla de Complementos Salariales que figuran en el Anexo de tablas anuales de retribuciones.

Artículo 27. *Salario.*

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

Artículo 28. *Complementos personales.*

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

2. Gratificación voluntaria.—Es el importe que, derivado de las condiciones especiales del empleado, lo venga percibiendo. Dicho importe, por su asignación singular, no sujeto a contraprestación, es compensable y

absorbible por los aumentos que, de carácter normativo, afecten al conjunto retributivo del perceptor, siempre que la retribución global, en cómputo anual, que realmente perciba sea igual o superior a la que por norma legal o convencional corresponda.

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

4. Consolidado personal.—El complemento enunciado tiene por objeto unificar los antiguos conceptos de gratificaciones y aquellos otros distintos de las retribuciones convenidas colectivamente y de la estructura homogénea que se pacta, y cuya cuantía será la diferencia entre las percepciones actuales y la aplicación de la estructura que se pacta.

Artículo 29. *Complementos del Puesto de Trabajo.*

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

2. Concepto de Nocturnidad.—Las jornadas pactadas inferiores a 1.810 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 1.810 horas, la realización de esta jornada de 1.810 horas efectivas anuales 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 de Retribuciones se desarrolla la aplicación del complemento.

3. Concepto de desarrollo tecnológico.—La evolución científica y tecnológica de la empresa conllevará en el futuro a asignaciones de puestos con dicho contenido.

Tal exigencia será requerida por la empresa y suscrita con el empleado que la realice estableciéndose previamente por escrito su duración, funciones e importe económico contraprestacional.

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

5. Concepto de especial responsabilidad.—Será el concepto que retribuya la asignación de funciones específicas respecto del nivel que lo conlleve, una vez se implante la estructura de niveles profesionales y de cargos funcionales, estableciendo individualmente por escrito el cargo o nivel, el importe y la duración del mismo.

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

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

Artículo 30. *Complementos de cantidad.*

1. Complemento salario.—Retribuye y compensa la jornada anual de 1.810 horas anuales de trabajo efectivo en turnos de 8 horas de duración y en sus distintas modalidades de jornada: Europa, Nacional o Local.

Se abonará la cantidad diaria que en las tablas de complementos se fija por la diferencia entre la jornada anterior de 1.760 horas y la pactada de 1.810 horas efectivas en la modalidad que cada Fase realice; Europa Nacional o Local, de acuerdo con los calendarios laborales asignados a cada una de ellas.

2. Complemento de jornada.—Dicho complemento se pacta como consecuencia de los acuerdos alcanzados en materia de días de trabajo por la diferencia entre la jornada anterior de 1.760 horas y la pactada de 1.810 horas efectivas de servicio a Europa y Clientes Nacionales, en fechas de Fiestas Nacionales, de Comunidades Autónomas y Locales.

El «Complemento de Jornada Europa, Nacional o Local» cuyo importe diario figura en la Tabla de Complementos, se percibirá por jornada efectivamente trabajada.

Dicho importe se percibirá, en las distintas cuantías señaladas para las Fases designadas Europa, Nacional o Local en los calendarios laborales, y por la efectiva realización de ésta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dicha prestación será voluntaria y acordada con la empresa en aquellos puestos que la requieran, suscribiéndose un acuerdo de realización y retribución. El acuerdo recogerá necesariamente el tiempo extraordinario a realizar, el período 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 período 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 31. Complementos de vencimiento periódico.

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

- Paga extraordinaria de marzo.
- Paga extraordinaria de verano.
- Paga extraordinaria de septiembre.
- Paga extraordinaria de Navidad.

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

- Paga de marzo: del 1 de marzo al 28 de febrero.
- Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de septiembre: del 1 de septiembre al 31 de agosto.
- Paga de Navidad: del 1 de diciembre al 30 de noviembre.

La percepción de las pagas será dentro del mes siguiente al de finalización del período 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 período del devengo, o la parte proporcional correspondiente de ser inferior.

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

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

El período de cómputo para el devengo del derecho será del 1 de Julio al 30 de Junio, abonándose dentro del mes en que efectivamente se disfruten.

#### Artículo 32. Condiciones económicas.

1. Acuerdo Salarial Año 2005.

Tabla general: IPC Real 2005 con aplicación del 2,5% en todos los conceptos de esta tabla.

Tabla de complementos: Complementos salario Europa, Nacional y Local y complemento jornada Europa, Nacional y Local, aumento según tablas en torno al 12% de los conceptos.

Complemento Prcval: Mínimo aumento según tablas, en todo caso el aumento global, (tabla general + tabla complementos): será entre el 3,3 y el 3,5%.

Base: aumento según tablas, en todo caso el aumento global (tabla general + tabla complementos): será entre el 4 y el 4,5%.

Máximo: aumento según tablas, en todo caso el aumento global (tabla general + tabla complementos): será entre el 5 y el 5,5%.

El concepto económico de antigüedad congelado a todos los efectos, y consolidado a nivel individual experimentará un aumento igual al IPC del presente ejercicio 2005.

2. Acuerdo Años 2006, 2007 y 2008.

Tabla general: Incremento del IPC real de cada año en todos los conceptos de esta tabla.

Tabla de complementos: Complementos salario y jornada Europa, Nacional y Local: Incremento del IPC real + 5% del concepto (aumento de la suma del porcentaje de IPC y 5% +).

Complemento Prcval:

- PREVCAL mínimo Incremento del IPC real.
- PREVCAL base Incremento del IPC real + 5%.
- PREVCAL máximo Incremento del IPC real + 10%.

El concepto económico de antigüedad congelado a todos los efectos, y consolidado a nivel individual experimentará un aumento igual al IPC en los años de vigencia del presente Convenio Colectivo; 2006, 2007 y 2008. Ello a efectos de la no pérdida de poder adquisitivo del importe.

3. Otros concepto año 2005:

- Hora extra: Aumento de 0,50 Euros.
- Complemento de nocturnidad: Aumento de 3,5%.

Para el trienio 2006-2008 las partes revisarán estos conceptos.

#### Artículo 33. Personal con relación contractual 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.

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

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

**CAPÍTULO V**

**Jornada de trabajo**

**Artículo 35. Jornada de trabajo.**

1. Las jornadas de Trabajo anuales serán de 1.810 ó 1.760 horas de trabajo efectivo, según las fases de actividad.
2. Las jornadas de 1.810 horas y régimen de trabajo en festivos (Europa, Nacional o Local) estarán compensadas con los conceptos Complemento salario y Complemento jornada.
3. Las jornadas anuales serán 227, 228 ó 270 días de trabajo efectivo, según jornada y turnos horarios.
4. La duración de la jornada diaria será de 8,00 horas, 7,75 horas ó 6,67 horas efectivas, aplicándose la flexibilidad en función de las demandas de pedidos de clientes. Dicha flexibilidad no superará las 10,00 horas de jornada diaria máxima ordinaria, incluida la recuperación de jornada.
5. Los descansos reglamentarios dentro de la jornada partida serán, como mínimo, de una hora de duración, según del régimen horario y actividad que se trate, adaptándose el tiempo de descanso a las necesidades de cada centro de acuerdo con la representación social local.
6. No obstante la duración de las jornadas y el número de éstas quedarán a las necesidades concretas de cada centro, acordándose con los representantes locales. En todo caso el número de jornadas de trabajo efectivo anual que se pacte deberá coincidir con las horas anuales convenidas en el presente Convenio.
7. Podrá convenirse otro tipo de horarios por necesidades de la actividad, a nivel de centro o fase, siempre que éstos cumplan jornada anual convenida.
8. La implantación de nuevos horarios requerirá el conocimiento de la representación social, y la notificación al personal afectado de los nuevos calendarios con, al menos, 15 días de antelación.

**Artículo 36. Horario flexible.**

1. El horario flexible tendrá una duración máxima diaria de dos horas de duración. El procedimiento de realización se establece en el Anexo de Jornadas, Horarios y Jornadas Flexibles.
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.
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 10,00 horas diarias efectivas.
5. El cómputo de la jornada flexible se efectuará de modo que, en cómputo mensual, no se exceda de 184 horas. El inicio del cómputo será el 1er. día en que se efectúe jornada flexible de 9 ó 10 horas.
6. A efectos del cómputo mensual no se tendrá en cuenta la realización de la recuperación de jornada.
7. Cuando la jornada realizada, sea superior a la pactada en cómputo mensual, el exceso se compensará como horas extraordinarias.

**Artículo 37. Horarios de trabajo.**

1. Los horarios de trabajo de las fases de Almacenes, Producción, Mantenimiento, Atención Clientes y Distribución, serán rotatorios, con turnos de mañana, tarde y noche en las fases que hubiere.  
La rotación será obligatoria, salvo adscripción voluntaria en el turno de noche que la Dirección de Essilor España reconocerá por tiempo determinado, teniendo en cuenta las necesidades productivas en los sistemas y procesos, y considerándose las peticiones del personal para este turno periódicamente.
2. Los horarios se establecerán, según Unidades de Actividad, conforme a los cuadros de horarios publicados en el año 2005.

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

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

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

6. Los horarios de trabajo en fases con actividad de 24 ó 16 horas: el régimen de turnos es rotatorio, así como el descanso semanal.

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

8. 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.

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

10. Por necesidades del servicio podrá modificarse 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, constando 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, salvo relación contractual suscrita y retribución económica proporcional a la misma.

11. 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.

**Artículo 38.**

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

**Artículo 39.**

La compensación convenida en el art. 47 por el efectivo cumplimiento íntegro de la jornada anual en el ejercicio siguiente, de dos jornadas laborales de descanso, se computarán en el ejercicio de disfrute como trabajadas a efectos del cumplimiento anual. Dicho disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador podrá ser compensado por la retribución de dos días trabajados.

**Artículo 40.**

**1. Jornadas Standard:**

Jornada anual: 1.760 horas efectivas.

Jornada diaria: 8,00 horas diarias efectivas en turno partido.

a) Horarios: según se señalan en los calendarios de cada fase:

Las Unidades, Fases y Departamentos afectados se detallan en los calendarios al efecto.

Esta jornada está designada con carácter general a todo el personal administrativo o similar que no presta servicios atendiendo al cliente. Su labor se circunscribe a la gestión documental, cálculos, escritos, verificaciones, trámites que no conllevan la demanda de servicio al cliente o que no le da servicio directo en horarios comerciales.

b) Departamentos afectados por la jornada estándar: Personal del departamento Dirección General: la secretaría del DG, el servicio de Control de Gestión, el servicio de Gestión de Calidad, excepto Calidad Atención Clientes, del Departamento Dirección Financiero-Administrativo: la secretaría del Director F-A, el servicio de Contabilidad, la fase de Compras, y la fase de Seguimiento Clientes, del Departamento de Marketing; la secretaría del Director de Marketing, el servicio de Mercado, el de Comunicación, la unidad de Publicidad, la de Enfoque y actividad complementaria, la unidad de e-marketing, del Departamento de Dirección Comercial: la Secretaría Comercial, el servicio de Taller de Instrumentos, del Departamento de Recursos: el servicio de Administración de Personal, del Departamento de Operaciones: la secretaría del Departamento y el personal técnico-administrativo de Ingeniería de Procesos, personal administrativo de Logística, Personal Informática, excepto el

personal Operadores o Técnicos con servicios regulados de atención y mantenimiento de los sistemas.

No podrán disfrutar del día viernes alterno el personal cuya retribución sea correspondiente a jornada de 1.810 horas, Europa, Nacional o Local.

c) No será de aplicación este sistema horario en aquellas personas que trabajen en puestos únicos, y aquellos que requieran el servicio, atención o información al cliente, máquinas, sistemas, gestiones, mantenimientos o servicios durante las tardes de Viernes.

d) Se excluye al personal de Informática con pacto específico, a los técnicos de Relaciones Profesionales y Técnicos de Venta, (visitadores, técnicos comerciales, representantes, supervisores, SPV de instrumentos, etc.).

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

f) Los Viernes alternos podrán ser alterados en aquellos supuestos que el trabajo puntual o programado así lo exija, disfrutando el Viernes correspondiente de forma continua o en meses distintos, de acuerdo con la organización del Responsable del Departamento.

g) El cumplimiento de la jornada anual, en razón al menor tiempo de trabajo de los días viernes alternos, requiere la mayor duración de la jornada en determinados períodos del ejercicio.

h) Los calendarios anuales establecerán los períodos en que la jornada anual tiene mayor duración para compensar y realizar la jornada anual pactada.

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

#### Artículo 41. Reglas comunes al sistema de jornadas.

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

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

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

### CAPÍTULO VI

#### Vacaciones y festivos

##### Artículo 42.

1. En los calendarios pactados quedan incluidos el trabajo en los días de fiesta Nacionales, Comunidad Autónoma y Locales, considerándose jornada laboral ordinaria, según fases de actividad, al no coincidir con días festivos en la Comunidad Europea.

2. El personal que no trabaje en estos días, recuperará las horas no realizadas con el límite de jornada diaria pactado, o en días Sábados si el servicio así lo precisa. Podrá pactarse otras fórmulas de recuperación entre el Responsable y el empleado que deberán ser autorizadas por la Dirección.

3. El descanso reglamentario anual –vacaciones– se establece en los calendarios de jornadas.

4. Períodos de disfrute: Desde el mes de Junio al de Octubre, ambos inclusive, se disfrutarán un mínimo de 3 semanas naturales de trabajo, fuera de este período se disfrutará una o dos semanas naturales, ello en función de la programación de la actividad y las necesidades de ocupación del puesto. En los calendarios anuales se fijarán las fechas de inicio y fin del período.

5. Los días que excedan de cuatro semanas de descanso reglamentario, cuando sea posible su disfrute sin sustitución del empleado, se disfrutará en jornadas de trabajo no consecutivas en los días que preferentemente se señalen y en el número de empleados que la organiza-

ción del servicio lo permita. A estos efectos la Dirección de Recursos Humanos, en coordinación con los Directores de Departamento establecerán un número de días preferenciales, conviniendo con los Comités de Empresas locales los que deben figurar en los calendarios respectivos.

6. Los días de producción reducida los Supervisores Técnicos o los Coordinadores de fase o unidad distribuirán el 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.

7. No se podrán acumular jornadas consecutivas de disfrute, salvo que la organización del servicio lo permita y siempre que no se produzca detrimento de la actividad ni genere mayores costos de personal. Para su concesión deberá tener la autorización del Departamento de Recursos con la conformidad del Director de Departamento respectivo.

8. Los días que se soliciten fuera de las fechas indicadas deberán ser informadas por el Jefe de Servicio, Supervisor o Coordinador responsable que observará que no existe deterioro del servicio comprometido. El Director del Departamento las conformará emitiendo la autorización el Departamento de Recursos.

9. Podrán establecerse dos semanas de vacaciones en los meses de Julio a Septiembre, y el resto de días de vacaciones fuera del período señalado en párrafos anteriores, siempre que lo solicite el empleado y la organización de la actividad lo permita, teniendo en cuenta la aplicación general del sistema de descanso anual.

#### Artículo 43. Procedimiento para elección del disfrute.

1. Período de vacaciones en el período de Junio a Octubre.–Se elaborarán listas 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.

2. Resto de vacaciones fuera del período estival.–Se realizará una lista de antigüedad en orden inverso; del más moderno al más antiguo, teniendo prioridad en la elección entre los empleados de puestos compatibles en el primer año el más moderno. El año siguiente pasará a ser el último de la lista y así sucesivamente.

3. 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 desacuerdo decidirá el Responsable.

4. El personal cuya fecha de ingreso sea posterior al 31 de Enero del año de disfrute se incorporará a las listas de prelación al año siguiente.–Fechas de notificación de las vacaciones.

##### a) Descanso en período del enero a junio:

Se establecerá en el mes de noviembre del año anterior el plazo para solicitar el período de descanso reglamentario que se desea.

Período concreto de turnos de disfrute.

Fecha de inicio del plazo para solicitud de fechas de disfrute.

Fecha de exposición de listas definitivas.

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

##### b) Descanso en período de junio a octubre y fechas posteriores:

Se fijará:

Período concreto de turnos de disfrute.

Fecha de inicio del plazo para solicitud de fechas de disfrute.

Fecha de exposición de listas provisionales.

Período para solicitar intercambios de fechas.

Fecha de exposición de listas definitivas.

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

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

7. Días sueltos: Se solicitarán con una antelación mínima de tres semanas, respondiéndose con al menos 15 días de antelación al disfrute, se confirmará al trabajador la concesión en la solicitud que formalice.



## CAPÍTULO VII

**Complementos y beneficios extrasalariales**

## Artículo 44.

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 45. *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 46. *Premio de antigüedad.*

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

El máximo n.º de días laborables a devengar será de cinco quinquenios.

La implantación de este sistema se efectuará paulatinamente desde el año 2006, adquiriéndose progresivamente el derecho que se pacta.

A este fin se establece en «disposición transitoria implantación de antigüedad» del presente Convenio el procedimiento de implantación.

El derecho al disfrute, una vez se implanten los años de inicio, 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.

Artículo 47. *Premio Cumplimiento de Jornada Anual.*

Se disfrutará de 2 días de permiso retribuido cuando se haya cumplido efectivamente la totalidad de la jornada pactada en el ejercicio natural precedente, entendiéndose el cumplimiento de la misma cuando el empleado haya permanecido en el puesto de trabajo y desarrollado las tareas asignadas durante la totalidad de las horas anuales efectivas pactadas.

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

Artículo 48. *Situación de Incapacidad Temporal.*

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

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

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

4. Desde el mes décimo tercero y hasta el décimo octavo, la empresa previo informe facultativo y social del servicio médico de empresa, y el

dictamen de los Servicios de la Seguridad Social sobre posibilidades de recuperación, resolverá la posibilidad de abonar un complemento económico complementario a la prestación de la Seguridad Social

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

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

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

Artículo 49. *Póliza de seguro de vida.*

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

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

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

Artículo 50. *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación anticipada.*

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

En los supuestos establecidos en el punto anterior cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido.

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

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

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

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

- A. Promoción interna.
- B. Traslado de otro centro de trabajo.
- C. Transformación de un contrato temporal en indefinido.
- D. Nueva contratación.

Cuando el puesto no se ocupase mediante estos procedimientos, la empresa procederá a la transformación de un contratado laboral en indefinido.

## CAPÍTULO VIII

**Normas Generales sobre prestación del trabajo**Artículo 51. *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 52. *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 53. *Valoración de los puestos de trabajo.*

La empresa dentro de su facultad de organización, podrá realizar valoraciones de sus puestos de trabajo para jerarquizar éstos, de acuerdo con las funciones realmente encomendadas, integrando tareas, modificando o distribuyéndolas conforme a los métodos de aplicación que para la organización productiva o de servicio convenga.

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

Artículo 54. *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 55. *Reclamaciones de los trabajadores.*

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

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

Artículo 56. *Disciplina en los centros de trabajo.*

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

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

Artículo 57. *Diligencia en el trabajo.*

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

Artículo 58.

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

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

Artículo 59.

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 60. *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 61. *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 requiera.

## CAPÍTULO IX

### Licencias, permisos y excedencias

Artículo 62. *Permisos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

Por fallecimiento de:

Cónyuge o hijos, cuatro días naturales.

Padres, tres días naturales

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

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

Dichos días de permiso serán consecutivos y en la fecha del hecho causante.

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

Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de:

Cónyuge o hijos 5 días naturales.

Padres 4 días naturales.

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

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

Dichos días de permiso serán consecutivos y en la fecha del hecho causante.

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

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

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

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

En caso de fallecimiento de un empleado, la empresa facilitará la asistencia de compañeros de trabajo para asistir al entierro. En función del

puesto, fase y centro de trabajo se designará el número de asistentes que no superará el número de tres.

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

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

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

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

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

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

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

d. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

e. 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.

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

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

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

g. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Por necesidad o conveniencia de la trabajadora, en coordinación con la empresa, podrá acumular el tiempo de lactancia disfrutándolo en un periodo completo y continuado. A estos efectos solicitará y acordará con la Dirección de Recursos el procedimiento y fechas de disfrute.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de 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 63. *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 64. *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.

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 65. *Excedencias.*

h. 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, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

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 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.

i. 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.

j. 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 dos años y no mayor a cinco. 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 ingreso 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 66. *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. 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.

3. 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.

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

5. 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.

6. 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 67. *Formación.*

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

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

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

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

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

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

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

El comité respectivo tendrá conocimiento de estas resoluciones

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

## CAPÍTULO XI

### Gastos de viaje

#### Artículo 68. *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 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 69. *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 70.

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 71. *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 1/995 EETT, ley sobre prevención de riesgos laborales y sus normas de desarrollo y plan de prevención de riesgos laborales implantado en la empresa.

#### Artículo 72. *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 73. *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 74. *Reuniones trimestrales.*

Los Comités de Empresa de cada centro celebrarán reuniones ordinarias periódicas trimestrales con la Dirección de Recursos, dentro de los treinta días siguientes en que se haya entregado la información establecida en el artículo 71.1.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 el orden del día.

#### Artículo 75. *No discriminación.*

1. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado por razones de afiliación sindical, política, religiosa, de raza, sexo, edad, estado civil y lengua.

2. La mujer podrá acceder a todas las categorías dentro de la empresa con las mismas garantías que el resto de los trabajadores.

### CAPÍTULO XIII

#### Comité Intercentros

#### Artículo 76. *Comité Intercentros.*

Reglamento de constitución y funcionamiento:

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

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

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

a) Por dejar de ser miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

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

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

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

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

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

5. Reuniones del Comité Intercentros:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Presidente del Comité Intercentros:

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

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

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

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

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

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

7. Secretario del Comité Intercentros.

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

b) Redactará las actas de las reuniones al finalizar las mismas, firmándolas junto al Presidente, y se encargará de distribuir las mismas 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:

- La constitución de un nuevo Comité Intercentros, tras la celebración de Elecciones Sindicales y previo acuerdo con la empresa.
- Por negociación y acuerdo entre la empresa y los miembros del Comité Intercentros.
- Por decisión, como mínimo de siete de los diez miembros del Comité Intercentros, más el voto favorable de la empresa.

## CAPÍTULO XIV

### Faltas y sanciones

#### Artículo 77.

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 78. *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 79. *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
- No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
- Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
- 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.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
- La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.
- Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.
- Cualquier otra de carácter análogo.

#### Artículo 80. *Faltas graves.*

Se consideran como faltas graves:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
- La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.
- Faltar dos días al trabajo al mes sin justificar.
- 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».
- Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
- 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.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Cualquier otra de carácter análogo.

#### Artículo 81. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.

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

12. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
15. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
16. La insubordinación.
17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
19. Autolesión en el trabajo.
20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.
21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
22. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
25. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a.
26. Utilizar los medios electrónicos facilitados por la empresa para el desempeño del puesto con fines distintos a los asignados, ocasionando perjuicios a la empresa de orden económico o imagen, o vulnerando derechos o normas legales de terceros.
27. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

#### Artículo 82. *Aplicación de las sanciones.*

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

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

#### Artículo 83. *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 84. *Prescripción de las faltas.*

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

### CAPÍTULO XV

#### Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 85.

##### 1. Seguridad y Salud Laboral.

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

2. En todas aquellas materias que afecten a la seguridad e higiene en el trabajo, será de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho mínimo indisponible, por lo que en lo no previsto expresamente en este capítulo, serán de plena aplicación.

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

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

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

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

4. Dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente convenio, la Dirección de Recursos de Essilor España enviará a los miembros de la Comisión Paritaria, Comité Intercentros si estuviere nombrado, Comités de Empresa y Delegados de personal, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Essilor España actualizado al 01.01.2.006. En dicho plan se recogerán todos los procedimientos y mejoras hasta la fecha establecidos, observando en todo caso el texto siguiente que se pacta en el presente Convenio.

#### Artículo 86. *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 87. *Delegados de Prevención.*

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

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

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

#### Artículo 88. *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 89. *Planificación de la Prevención.*

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

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

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

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

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

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

### CAPÍTULO XVI

#### Plan de contribución al accionariado de la empresa

#### Artículo 90.

Ambas partes manifiestan y convienen:

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

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

En la medida de las posibilidades y evolución de la Compañía, Essilor España en coordinación con las directrices del Grupo, Essilor International, destinará anualmente, para el acceso de todos los trabajadores al accionariado, un determinado 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 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. El personal que actualmente cotiza a los fondos de Valoptec podrá adherirse al sistema que se pacta en los términos y condiciones que para el conjunto de todos los trabajadores se establecen, no siendo compatibles la adquisición y el regalo de acciones con la cotización a los fondos Valoptec, por lo que habrán de optar por uno de los dos sistemas.

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

Cláusula transitoria 1.ª El anexo Definición de categorías profesionales será presentado por la empresa al tiempo del plan de adecuación de categorías profesionales.

La representación social, por medio de dos miembros designados, participará en el proceso de evaluación de desempeños. La empresa informará a toda la representación social de Essilor España antes de su publicación e implantación.

Cláusula transitoria 2.ª Cláusulas con fecha de entrada en vigor específica:

Artículo 20. En el primer semestre del año 2006 la empresa presentará el «Anexo adecuación de categorías» de aplicación en el período 2006-2009.

Artículo 32.1 En el primer trimestre del 2006 se abonará la diferencia del concepto Preval percibido por el ejercicio 2004 y el convenido para el año 2005, como cierre de los valores de los resultados de dicho concepto.

Artículo 32.2 Entrará en vigor el 1 de Enero de cada año pactado.

Artículo 46, premio de antigüedad entrará en vigor el 1 de enero del 2006 parcialmente, estableciéndose en «Anexo premio de antigüedad» los periodos de aplicación progresiva. Se confeccionará tabla de implantación.

Artículo 47. El primer año de cómputo de cumplimiento será el año 2006. Se efectuará en anexo, normas de desarrollo para la consideración del cumplimiento de la jornada anual y la aplicación del derecho del premio.

Artículos 48 y 50, entrarán en vigor desde el 1 de enero de 2006.

Capítulo IX: Entrada en vigor el 1 de enero del año 2006

Cláusula transitoria 3.ª En el primer trimestre del año 2.006 Essilor España en colaboración con los Comités de Salud presentará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado a la situación actual, normas, métodos, y procedimientos de prevención implantados.

Al propio tiempo se acordarán las composiciones de las mesas técnicas de los Comités de Salud.

Cláusula adicional 1.ª El pacto que se suscribe y acuerda pretende una organización dinámica, que aborde el servicio nacional a los clientes y el servicio europeo a clientes Essilor International, recogiendo las contraprestaciones acordadas con los agentes sociales firmantes. Si de la puesta en práctica de esta experiencia resultasen desajustes en la eficacia de la organización productiva, las partes firmantes se reunirán de nuevo para adaptar las alteraciones observadas e incluirlas en la presente norma.

Cláusula adicional 2.ª La regulación de la jornada flexible de producción-distribución se establecerá en Madrid, Barcelona, y Valencia en anexos individuales denominados «Anexo Centro xxxx, Jornadas de producción, mantenimiento, almacenes, teleservicios, presize-montaje y expediciones y reparto». Cada anexo reflejará el procedimiento de ejecución de la jornada flexible de conformidad con la organización y necesidades del centro en coordinación con la producción general de la empresa; horarios a turnos, descansos, el periodo flexible, la compensación, la rotación, el cómputo, y todas aquellas medidas tendentes al mejor y mas efectivo servicio al cliente, teniendo en cuenta la empresa en colabora-



ción con cada representación social toda sugerencia que sea favorable al trabajador en los sistemas de horarios y jornadas.

Cláusula adicional 3.<sup>a</sup> Los Departamentos y servicios programarán las necesidades de actividad en días de fiestas Nacionales, de Comunidades Autónomas y Locales de carácter laboral ordinario en Essilor España, de manera que se ajusten las necesidades de personal a la demanda productiva o de atención clientes, controlando la rotación del personal necesario en aquellos días. Salvo expresa adscripción individual a estos días la rotación es obligatoria, recuperándose conforme se pacta en el presente acuerdo.

Los Comités de Empresa, si existiese alguna anomalía en el cumplimiento de lo pactado lo comunicará a la Dirección de Recursos, quien en reunión ordinaria informará de las causas o, en su caso, de las pertinentes correcciones.

Cláusula adicional 4.<sup>a</sup> El importe del complemento nocturnidad pactado que se retribuye actualmente, superior al convenido del 25% del salario de la tabla general, se percibirá en tanto se mantenga el sistema horario que se pacta, desapareciendo y abonándose el importe resultante del 25%, de retornar a la jornada antigua de 1.760 horas.

Cláusula adicional 5.<sup>a</sup> Los actuales empleados regulados mediante el convenio colectivo nacional del Vidrio y la Cerámica, seguirán manteniendo este derecho y condiciones actuales. No obstante si fuese de su interés podrán solicitar su integración en el presente convenio dentro del mes siguiente a la publicación del mismo. La solicitud se hará por escrito y el Departamento de Recursos, previamente a la aceptación, le informará de sus derechos y obligaciones en presencia de un miembro del Comité de empresa. Se confeccionará una Lista de empleados regulados por el convenio nacional del Vidrio y la Cerámica que se entregará al Comité de Empresa.

La empresa ofertará por escrito a todos los empleados adscritos al CC. Del Vidrio su derecho de elección a integrarse en el CC de EE. Para ello la empresa, antes del 31.12.05, lo notificará individualmente por escrito, teniendo efectos, de optar el trabajador, desde el 1.1.2.006

Se establecerá un plazo único de un mes desde la notificación para que el trabajador decida su adscripción o rechazarla.

Cláusula final 1.<sup>a</sup> El presente Pacto forma un todo orgánico e indivisible. Cualquier variación por razones legales, convencionales o judiciales, exigirá la revisión total del mismo, adecuándose las condiciones aquí pactadas en materia de jornadas, horarios, descansos y retributivas a las modificaciones que se produzcan.

Cláusula final 2.<sup>a</sup> 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 pacto colectivo de Essilor España S.A.

## ANEXO I

### Tablas de retribuciones para el año 2005

En Madrid, a 30 de septiembre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

Don José Agudo.  
Doña Paula Ayuso.  
Doña Raquel Benito.  
Don David Díez.  
Don Oscar Fernández.  
Don Javier García.  
Don José Antonio Lago.  
Don Dionisio Negrete.  
Don Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: Don Fernando Serrano.

De conformidad con el Capítulo IV se desarrolla y aprueba las tablas anuales de retribuciones para el año 2005, y el desarrollo del concepto Prevcál.

De conformidad con el Capítulo IV del Convenio Colectivo, se adjuntan al presente anexo la Tabla General y la Tabla de Complementos para el año 2005.

La Tabla General recoge los conceptos de Salario y complemento funcional, se incluye también, a efectos informativos, el importe de locomoción.

La Tabla de complementos, incluye los conceptos de:

Complemento Salario en los niveles de jornada Europa, jornada Nacional y Jornada Local.

Complemento Jornada en los niveles de jornada Europa, jornada Nacional y Jornada Local.

Tabla de incentivos Prevcál en los índices Mínimo, Base y Máximo, para los niveles de jornada Europa, jornada Nacional y Jornada Local.

La prima Prevcál por el alcance 110, figura en la misma tabla.

El complemento de nocturnidad que se incluye la tabla de complementos, en valor-hora, corresponde a la realización efectiva de 1.810 horas de jornada anual.

La percepción del concepto será por cada hora efectivamente trabajada entre las 22 y las 6 horas de jornada ordinaria o flexible.

Las jornadas anuales efectivas inferiores a la pactada de 1.810 horas, en caso de realización de turno de noche cuyo horario comprenda el período entre las 22 y las 6 horas, percibirán el 25% del concepto salario diario por noche efectivamente trabajada.

El concepto complemento de Convenio residual para el personal de jornada estándar también se incluye en la tabla de complementos.

Para los años 2006, 2007 y 2008, las tablas confeccionadas por la empresa se verán en el seno de la comisión mixta, para acuerdo del cumplimiento íntegro de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

Complemento incentivo Prevcál: El incentivo Prevcál para el año 2005, establecido en la tabla de complementos, será actualizado en la liquidación del ejercicio 2005 conforme a los resultados que se obtengan, efectuándose el pago pertinente en el mes de enero del 2006.

Al objeto del cumplimiento de lo pactado en la disposición transitoria 2.<sup>a</sup> y en relación con el artículo 32.1, procede el abono de la diferencia existente entre el incentivo Prevcál de las tablas 2005 y 2004, abonándose esta en concepto de cierre de los ejercicios 2004 y anteriores, a excepción de la adecuación de categorías.

Dichas diferencias se abonarán antes del último día del mes de febrero de 2006.

A nivel individual la diferencia resultante se abonará en la proporción a la jornada realizada en el ejercicio 2004.

El incentivo Prevcál mantendrá sus parámetros y conceptos de la fórmula pactada en los años 1996 y 2001, textos de las actas que se reproducen en el presente anexo.

Igualmente se mantendrán las comisiones paritarias de los Centros de Madrid, Barcelona Y Valencia, al objeto del seguimiento y propuestas de perfeccionamiento del concepto. El año 2006 el Centro de Tenerife tendrá información trimestral de la evolución del concepto del centro.

Los conceptos de la fórmula del incentivo Prevcál se mantendrán abiertos a la revisión permanente y criterios actualizadores, pudiendo ser modificada parcialmente, o en su totalidad, tanto en parámetros como en conceptos intervinientes, para dinamización del incentivo anual, que debe servir de estímulo y reconocimiento a la mejor gestión, producción, distribución y servicio al cliente de la organización de la empresa.

A propuestas de las comisiones Prevcál, la comisión mixta tratará las variaciones con la empresa a efectos de su aceptación y acuerdo.

Concepto Prevcál (creación y acuerdo acta 3.12.1996):

«... 4.º Para dicho año, además, se acuerda la creación del concepto económico "complemento Previsional-Calidad" (prevcál). Dicho concepto de devengo anual y de carácter no consolidable, se determinará por los resultados de la Empresa en el grado de alcance de la previsión de ventas y el nivel obtenido en el cumplimiento de objetivos.

Este concepto será desarrollado dentro del 1er. trimestre de 1997 por una comisión de estudio formada por tres miembros de la comisión negociadora y tres empleados designados por la Dirección General de la Empresa.»

Los criterios acordados por la comisión de estudio serán valorados por la Comisión negociadora del Pacto Colectivo y la Dirección General de la Empresa, quienes aprobarán y suscribirán el acuerdo final que se alcance. En todo caso se pacta que para la suscripción del procedimiento de valoración y aplicación deberá existir unanimidad en la Comisión Negociadora del Pacto.

Dada la conceptualización dinámica, los criterios de cálculo y aplicación podrán ser variados periódicamente, atendiendo a parámetros de razonabilidad por valoración individual o de equipos y relación directa entre objetivos asignados y resultados.

A estos efectos el ejercicio 1997 se considera experimental, pactándose un nivel mínimo, base y máximo del complemento creado para cada categoría profesional. De la eficacia y resultados que se obtengan del concepto y sistema pactado, deberá acomodarse la estructura para próximos ejercicios.

La tabla del complemento previsional/calidad se acompaña como Anexo.

Este concepto se percibirá anualmente, adelantándose a cuenta, una cantidad según los resultados trimestrales. Los importes a cuenta se percibirán al mes siguiente de cada trimestre natural.

Naturaleza del concepto: Los criterios de la Dirección General de Essilor España, de participación del personal en los objetivos de la Empresa, el esfuerzo constante por mantener y mejorar el Sistema de Calidad para elevar el grado de satisfacción del cliente, y la consecuente presencia en el mercado, culmina por acordar para el ejercicio 1997 un incentivo económico basado en el grado de cumplimiento de los objetivos de ventas anuales y los índices de calidad, denominadores de la evolución de la Empresa a través de inversiones en sistemas, tecnologías y productos y recursos. Es, por tanto, la retribución que se pacta, un esfuerzo complementario, cuyos resultados marcarán las posibilidades de ejercicios futuros.

Determinación del concepto: El nivel alcanzado de los presupuestos de ventas determinará un coeficiente de aplicación.

El nivel obtenido en los objetivos de calidad establecerán los coeficientes que se relacionarán con el anterior para obtener los coeficientes de aplicación.

Estos coeficientes se aplicarán a la parte del complemento que se acuerde mediante pacto empresa-comisión negociadora. En todo caso cada uno de los coeficientes se aplicará a más de 1/3 de la totalidad del complemento, sin que la suma del resultado de todos ellos pueda superar el límite máximo convenido.

En función de las distintas actividades, equipos, y funciones, se establecerán los objetivos de aplicación, regulados en el sistema de calidad.

En las actividades sin objetivos de calidad directos serán de aplicación los generales de empresa.

Fórmula standard:

Complemento Prevcál base = S.

Previsión = 100 = P.

Resultado(%)= R.

COEF. = R/P= I.

Parte del Cpto determinada (mín.1/3)= N.

Objetivos calidad = 100 = C.

Resultado (%) = r.

$$\text{Devengo} = \frac{I * S}{N} = \text{Importe 1}$$

$$\frac{I * r * S}{N * C} = \text{Importe 2}$$

$$\frac{I * r * S}{N * C} = \text{Importe 3}$$

Percepción = Importes 1+2+3.

Los indicadores de calidad, según las actividades, se aplicarán en el orden de importancia directa e individual, considerándose complementarios los de carácter general.

El importe máximo pactado no podrá superarse por razón de resultados obtenidos...».

#### Acta de la reunión de a 22 de noviembre de 2001, Pactos Colectivos de los años 2002-2003

Concepto Prevcál:

«... A cuenta del índice Prevcál anual pactado se abonará una cantidad trimestralmente igual al índice mínimo. Al final del ejercicio, en función de los objetivos de calidad logrados se liquidará el importe correspondiente.

El índice base Prevcál se percibirá siempre que los objetivos anuales logrados sean iguales al objetivo fijado, o no sean inferiores o superiores, según tipo de objetivo en un 4% de estos. (Ejemplo: si uno de los objetivos es el 4% en rechazo el resultado para el percibo del Prevcál no podrá ser superior al 4,16 %).

El incentivo Prevcál a cuenta, así como el logrado por la Fase, será percibido por el empleado en función de la asistencia efectiva al puesto, o parte proporcional en su caso. La comisión del Prevcál propondrá los objetivos de las fases de acuerdo con los indicadores y objetivos estable-

cidos por la Empresa. También propondrá aquellos parámetros y fórmulas que permitan aproximar la calidad individual a los incentivos de este concepto.

Para la fase o fases que logren los objetivos fijados por la Empresa, los empleados que hubiesen cumplido efectivamente en el puesto de trabajo la totalidad de la jornada pactada, el importe del concepto Prevcál se elevará en un 2,5%.

La fecha del devengo del índice Prevcál a cuenta y el logrado será el 31 de diciembre, último día cada ejercicio anual.

Para la percepción del índice Prevcál se deberá estar en activo en la fecha del devengo, percibiéndose el importe proporcional al tiempo de jornada efectivamente realizado durante el ejercicio anual.

Prima especial de calidad:

Prima Especial: La prima extra pactada para cada año, es fruto del acuerdo entre el Comité y la Empresa para avanzar en sistemas retributivos que motiven y distingan la calidad en el desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo. El Comité y la Empresa convienen en mantener en el presente ejercicio dicha prima.

La prima extra pactada se percibirá por la fase o fases que obtenga un objetivo de calidad inferior en al menos un 10% del objetivo fijado, y los empleados de la misma hayan realizado la jornada efectivamente pactada. (Ejemplo si el objetivo es del 4% para el rechazo, el resultado obtenido deberá ser el 3,60%).

Dicha prima es única para cada año pactado en el presente acuerdo, no tendrá fraccionamiento ni se percibirá si no se alcanza el objetivo de calidad reducido en el porcentaje señalado.

La retribución que se pacta se percibirá por la efectiva realización de la jornada anual efectiva pactada ...»

#### Tabla de retribuciones pacto colectivo Essilor España, S. A. (abril/05)

Tabla general

Cód.	Grupo/nivel	Salario día	Cpto. func. día	Locom. día
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO .....	54,50	39,63	4,10
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM. ....	41,35	32,21	4,10
56	A.6 JEFE SERVICIO .....	39,95	21,00	4,10
58	A.8 JEFE AREA .....	34,13	11,09	4,10
59	A.9 TECNICO ADJUNTO .....	32,95	10,77	4,10
61	B.1 MEDICO .....	31,23	10,56	4,10
62	B.2 JEFE UNIDAD .....	30,80	9,15	4,10
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS .....	30,80	9,15	4,10
65	B.5 TECNICO COMERCIAL .....	25,85	12,93	4,10
66	B.6 REPRESENT. COMERCIAL .....	25,85	11,63	4,10
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR .....	27,89	10,88	4,10
68	B.8 VISTL. COMERC. ZONAS .....	25,85	9,58	4,10
69	B.9 TECN.ASIST.POSTVENTA .....	25,31	8,29	4,10
71	C.1 PROGRAMADOR .....	27,36	9,27	4,10
72	C.2 TECNICO .....	27,03	8,51	4,10
73	C.3 OPERADOR INFORMATICO .....	26,50	7,65	4,10
74	C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO .....	26,38	7,65	4,10
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCIPL. ....	26,07	7,32	4,10
76	C.6 OFICIAL TECNICO .....	26,28	7,54	4,10
77	C.6 OFIC. TECNICO-ADMVO. ....	26,28	7,54	4,10
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION .....	24,88	6,89	4,10
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION .....	24,88	6,89	4,10
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO .....	24,88	6,68	4,10
82	D.2 AYUDANTE TECNICO .....	24,88	6,36	4,10
83	D.3 AUXILIAR TECNICO .....	24,88	6,03	4,10
84	D.4 AUXILIAR ADMVO. ....	24,66	7,00	4,10
86	D.6 RECEPCIONISTA .....	24,02	7,32	4,10
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO .....	24,23	7,00	4,10
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS .....	23,69	6,57	4,10
103	E.3 AUXILIAR BASE .....	23,26	5,28	4,10
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS .....	21,76	3,55	4,10
103	E.5 AUXILIAR UNIDADES .....	21,10	3,55	4,10
106	E.6 AUX PRACT/FORMACION .....	19,92	3,44	4,10
107	E.7 AUX. T. GENERALES .....	19,18	3,12	4,10
108	E.8 AUX.INICIAL .....	18,52	2,91	4,10

Tabla complementos

Cód.	Grupo/nivel	Cpto. salario/día			Cpto. jornada/día			CC 2005 Stándard	Noct. Jorn. 1.810 Valor hora
		Europa	Nacional	Local	Europa	Nacional	Local		
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	3,94	1,33
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	3,48	1,33
56	A.6 JEFE SERVICIO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	2,99	1,33
58	A.8 JEFE AREA .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	2,35	1,33
59	A.9 TECNICO ADJUNTO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	2,25	1,33
61	B.1 MEDICO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,42	1,33
62	B.2 JEFE UNIDAD .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,52	1,33
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,52	1,33
65	B.5 TECNICO COMERCIAL .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,49	1,33
66	B.6 REPRES.COMERCIAL .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,47	1,33
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,67	1,33
68	B.8 VISTI. COMERC. ZONAS .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,40	1,33
69	B.9 TECN. ASIST. POSTVENTA .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,52	1,33
71	C.1 PROGRAMADOR .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	1,00	1,33
72	C.2 TECNICO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,98	1,33
73	C.3 OPERADOR INFORMATICO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,98	1,33
74	C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,98	1,33
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCIP. .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,98	1,33
76	C.6 OFICIAL TECNICO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
77	C.6 OFIC.TECNICO-ADMVO. ....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
82	D.2 AYUDANTE TECNICO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
83	D.3 AUXILIAR TECNICO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
84	D.4 AUXILIAR ADMVO. ....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,98	1,33
86	D.6 RECEPCIONISTA .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,96	1,33
103	E.3 AUXILIAR BASE .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,93	1,33
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,93	1,33
103	E.5 AUXILIAR UNIDADES .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,93	1,33
106	E.6 AUX PRACT/FORMACION .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,93	1,33
107	E.7 AUX. T. GENERALES .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,93	1,33
108	E.8 AUX.INICIAL .....	3,51	3,18	2,32	2,70	1,38	0,72	0,93	1,33

Pagas extras y mes de vacaciones 2005

Cód.	Grupo/nivel	P. extra junio	P. extra diciembre	Mes vacaciones	Ext. marzo P/P mensual	Ext. septiembre P/P mensual	Valor hora extra
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO .....	1.635,00	1.635,00	1.635,00	136,25	136,25	13,50
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM .....	1.240,50	1.240,50	1.240,50	103,38	103,38	13,50
56	A.6 JEFE SERVICIO .....	1.198,50	1.198,50	1.198,50	99,88	99,88	13,50
58	A.8 JEFE AREA .....	1.023,90	1.023,90	1.023,90	85,33	85,33	13,50
59	A.9 TECNICO ADJUNTO .....	988,50	988,50	988,50	82,38	82,38	13,50
61	B.1 MEDICO .....	936,90	936,90	936,90	78,08	78,08	13,50
62	B.2 JEFE UNIDAD .....	924,00	924,00	924,00	77,00	77,00	13,50
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS .....	924,00	924,00	924,00	77,00	77,00	13,50
65	B.5 TECNICO COMERCIAL .....	775,50	775,50	775,50	64,63	64,63	13,50
66	B.6 REPRES.COMERCIAL .....	775,50	775,50	775,50	64,63	64,63	13,50
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR .....	836,70	836,70	836,70	69,73	69,73	13,50
68	B.8 VISTI. COMERC. ZONAS .....	775,50	775,50	775,50	64,63	64,63	13,50
69	B.9 TECN. ASIST. POSTVENTA .....	759,30	759,30	759,30	63,28	63,28	13,50
71	C.1 PROGRAMADOR .....	820,80	820,80	820,80	68,40	68,40	13,50
72	C.2 TECNICO .....	810,90	810,90	810,90	67,50	67,50	13,50
73	C.3 OPERADOR INFORMATICO .....	795,00	795,00	795,00	66,25	66,25	13,50

Cód.	Grupo/nivel	P. extra junio	P. extra diciembre	Mes vacaciones	Ext. marzo P/P mensual	Ext. septiembre P/P mensual	Valor hora extra
74	C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO .....	791,40	791,40	791,40	65,95	65,95	13,50
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCIP. ....	782,10	782,10	782,10	65,18	65,18	13,50
76	C.6 OFICIAL TECNICO .....	788,40	788,40	788,40	65,70	65,70	13,50
77	C.6 OFIC. TECNICO-ADMVO. ....	788,40	788,40	788,40	65,70	65,70	13,50
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION .....	746,40	746,40	746,40	62,20	62,20	13,50
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION .....	746,40	746,40	746,40	62,20	62,20	13,50
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO .....	746,40	746,40	746,40	62,20	62,20	13,50
82	D.2 AYUDANTE TECNICO .....	746,40	746,40	746,40	62,20	62,20	13,50
83	D.3 AUXILIAR TECNICO .....	746,40	746,40	746,40	62,20	62,20	13,50
84	D.4 AUXILIAR ADMVO. ....	739,80	739,80	739,80	61,65	61,65	13,50
86	D.6 RECEPCIONISTA .....	720,60	720,60	720,60	60,05	60,05	13,50
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO .....	726,90	726,90	726,90	60,58	60,58	13,50
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS .....	710,70	710,70	710,70	59,23	59,23	13,50
103	E.3 AUXILIAR BASE .....	697,80	697,80	697,80	58,15	58,15	13,50
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS .....	652,80	652,80	652,80	54,40	54,40	13,50
103	E.5 AUXILIAR UNIDADES .....	633,00	633,00	633,00	52,75	52,75	13,50
106	E.6 AUX PRACT/FORMACION .....	597,60	597,60	597,60	49,80	49,80	13,50
107	E.7 AUX. T. GENERALES .....	575,40	575,40	575,40	47,95	47,95	13,50
108	E.8 AUX.INICIAL .....	555,60	555,60	555,60	46,30	46,30	13,50

## INDICES PREVCAL

TABLA DE RETRIBUCIONES PACTO COLECTIVO  
ESSILOR ESPAÑA, S.A. (ABRIL/05)

COD	GRUPO/NIVEL	PREVCAL/IND.DIARIO						PREVCAL/IND.DIARIO						PREVCAL/IND.DIARIO						PRIMA PREVCAL ANUAL					
		JORN.STANDARD			JORN.LOCAL			JORN.NACIONAL			JORN.EUROPA			JORNADA STANDARD	JORNADA LOCAL	JORNADA NACIONAL	JORNADA EUROPA								
		IND.MINIM	IND.BASE	IND.MAX	IND.MINIM	IND.BASE	IND.MAX	IND.MINIM	IND.BASE	IND.MAX	IND.MINIM	IND.BASE	IND.MAX												
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	0,000	3,810	8,386	0,00	0,00	0,00	0,00							
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	0,000	3,810	8,386	0,00	0,00	0,00	0,00							
56	A.6 JEFE SERVICIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	0,000	3,810	8,386	0,00	0,00	0,00	0,00							
58	A.8 JEFE AREA	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	0,000	3,810	8,386	0,00	0,00	0,00	0,00							
59	A.9 TECNICO ADJUNTO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	0,000	3,810	8,386	0,00	0,00	0,00	0,00							
61	B.1 MEDICO	3,920	5,995	8,065	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	3,300	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
62	B.2 JEFE UNIDAD	3,190	4,928	7,020	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	2,600	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS	3,190	4,928	7,020	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	2,547	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
65	B.5 TECNICO COMERCIAL	2,750	3,806	5,330	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	2,183	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
66	B.6 REPRESENT.COMERCIAL	2,625	3,784	5,320	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	2,065	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR	2,200	3,718	5,595	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	1,573	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
68	B.8 VISTI.COMERC.ZONAS	2,605	3,641	5,060	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	2,065	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
69	B.9 TECN.ASIST.POSTVENTA	1,660	2,475	3,911	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,150	7,312	1,091	3,810	8,386	233,20	0,00	0,00	225,42							
71	C.1 PROGRAMADOR	4,800	6,713	8,450	4,920	6,915	8,630	4,800	6,840	8,460	8,460	4,600	6,670	8,280	226,60	227,70	226,60	227,70							
72	C.2 TECNICO	4,300	6,240	8,030	4,480	6,485	8,210	4,300	6,410	8,035	4,100	6,235	7,860	226,60	227,70	227,70	226,60	226,60							
73	C.3 OPERADOR INFORMATICO	4,200	6,053	7,650	4,435	6,315	8,030	4,200	6,240	7,855	4,000	5,965	7,680	226,60	227,70	227,70	226,60	226,60							
74	C.4 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO	4,200	6,075	7,555	4,330	6,340	7,940	4,200	6,260	7,765	3,988	5,990	7,590	226,60	227,70	226,60	226,60	226,60							
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCIPL	4,200	6,152	7,630	4,410	6,410	8,010	4,200	6,330	7,835	4,000	6,060	7,660	226,60	227,70	226,60	226,60	226,60							
76	C.6 OFICIAL TECNICO	4,100	6,042	7,535	4,310	6,305	7,920	4,100	6,230	7,740	3,900	5,955	7,570	226,60	226,60	226,60	226,60	226,60							
77	C.6 OFIC.TECNICO-ADMVO	4,100	6,042	7,535	4,310	6,305	7,920	4,100	6,230	7,740	3,900	5,955	7,570	226,60	226,60	226,60	226,60	226,60							
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION	3,900	5,740	7,135	4,150	6,030	7,320	3,900	5,855	7,145	3,700	5,680	6,970	226,60	226,60	226,60	226,60	226,60							
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION	3,900	5,740	7,135	4,150	6,030	7,320	3,900	5,855	7,145	3,700	5,680	6,970	226,60	226,60	226,60	226,60	226,60							
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO	3,800	5,578	7,130	3,930	5,810	7,315	3,750	5,730	7,135	3,587	5,860	6,965	220,00	220,00	221,10	221,10	220,55							
82	D.2 AYUDANTE TECNICO	3,800	5,578	7,130	3,930	5,810	7,310	3,750	5,730	7,135	3,587	5,860	6,960	220,00	221,10	221,10	221,10	221,10							
83	D.3 AUXILIAR TECNICO	3,800	5,578	7,130	3,930	5,810	7,310	3,750	5,730	7,135	3,587	5,860	6,960	220,00	221,10	221,10	221,10	221,10							
84	D.4 AUXILIAR ADMVO	4,200	6,029	6,835	4,360	6,220	7,020	4,180	6,140	6,840	4,000	6,270	6,670	220,00	220,00	221,10	220,55	220,55							
86	D.6 RECEPCIONISTA	3,800	5,572	6,320	3,920	5,800	6,600	3,745	5,725	6,425	3,556	5,850	6,250	220,00	221,10	221,10	221,10	221,10							
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	4,200	5,506	6,840	4,300	5,745	7,120	4,175	5,570	6,950	4,000	5,495	6,775	206,80	207,90	206,80	207,90	207,90							
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS	3,600	5,413	6,765	3,740	5,560	6,850	3,515	5,485	6,675	3,400	5,210	6,600	207,90	207,90	206,80	207,90	207,90							
103	E.3 AUXILIAR BASE	3,200	4,764	6,210	3,375	4,970	6,500	3,150	4,790	6,320	3,000	4,620	6,250	207,90	206,80	207,90	206,80	206,80							
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS	2,390	4,071	4,440	2,625	4,240	4,725	2,395	3,965	4,550	2,200	3,790	4,475	194,70	194,70	194,70	194,70	194,70							
105	E.5 AUXILIAR UNIDADES	2,170	3,713	4,715	2,350	3,915	5,000	2,075	3,640	4,825	1,996	3,465	4,700	194,70	194,70	194,70	194,70	194,70							
106	E.6 AUX.PRACT/FORMACION	2,300	3,539	4,600	2,515	3,720	4,685	2,240	3,540	4,510	2,060	3,370	4,485	193,60	194,70	193,60	194,70	194,70							
107	E.7 AUX.T.GENERALES	2,500	3,561	4,510	2,670	3,740	4,695	2,390	3,560	4,515	2,200	3,390	4,445	194,70	194,70	194,70	194,70	194,70							
108	E.8 AUX.INICIAL	2,245	3,434	4,280	2,430	3,525	4,465	2,155	3,445	4,290	1,969	3,275	4,165	194,70	194,70	194,70	194,70	194,70							

## ANEXO II

**Facilitación Lentes**

En Barcelona, a 6 de octubre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

Don José Agudo.  
Doña Paula Ayuso.  
Doña Raquel Benito.  
Don David Díez.  
Don Oscar Fernández.  
Don Javier García.  
Don José Antonio Lago.  
Don Dionisio Negrete.  
Don Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: Don Fernando Serrano.

De conformidad con las peticiones efectuadas por el Comité de Empresa de Madrid en reuniones anteriores, y la concesión de la empresa, al objeto de la oportuna regulación se acuerda incluir como Anexo el presente.

**Anexo****Dotación lentes graduadas a los empleados**

Uso personal: Derecho a una pareja de lentes graduadas anuales, Airwear u Orma, en cualquier foco, con tratamiento Crizal Alizé. Dicha pareja será gratuita.

En el caso de que la potencia requerida no esté dentro de los rangos de los productos señalados, se dotará del tipo de lentes que lo tenga.

Si el trabajador no precisa corrección visual, este derecho lo podrá transferir al cónyuge, hijo o padres. Deberá acreditarse documentalmente el parentesco y la necesidad de la corrección.

El montaje de las lentes será gratuito, también, para esta primera pareja de lentes.

Lentes del Catálogo fabricadas en Essilor España, para uso personal:

Todas las lentes 50% de descuento (T.V.O.).  
Montaje: 25% de descuento.

Familiares de empleados: Cualquier lente prescrita del catálogo de productos fabricada en Essilor España S.A.

El cónyuge, padres e hijos tendrán derecho a los siguientes descuentos:

Lentes graduadas 35% de descuento (T.V.O.).  
Montaje en gafas: 25% de descuento (T.V.O.).

Resto de Familiares de empleado hasta 2.º grado:

Cualquier lente del catálogo P.V.P.: 30% descuento.  
Montajes: 15% de descuento.

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

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

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

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

El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 2006, extinguiéndose el 31 de diciembre del mismo año.

## ANEXO III

**Premio cumplimiento jornada**

En Barcelona, a 6 de octubre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

Don José Agudo.  
Doña Paula Ayuso.  
Doña Raquel Benito.

Don David Díez.  
Don Oscar Fernández.  
Don Javier García.  
Don José Antonio Lago.  
Don Dionisio Negrete.  
Don Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: Don Fernando Serrano.

De conformidad con el artículo 47 y la disposición transitoria 2.ª se desarrolla y aprueba el premio de cumplimiento de jornada anual.

El premio de dos días de descanso retribuido fijado en el artículo 47 del Convenio Colectivo, se disfrutará en el ejercicio siguiente al año natural en que se haya cumplido íntegramente la jornada pactada.

Se entiende por cumplimiento íntegro de la jornada anual pactada y su efectiva realización y presencia en el puesto de trabajo de las horas de trabajo efectivo anuales.

El presente concepto entrará en vigor el uno de enero del 2007 a efectos de disfrute, siendo el primer año de cómputo el año 2006.

A opción del trabajador podrá disfrutarse el premio devengado económicamente en lugar de en descanso.

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

## ANEXO IV

**Jornadas, jornadas y horarios flexible**

En Madrid, a 26 de septiembre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

Don José Agudo.  
Doña Paula Ayuso.  
Doña Raquel Benito.  
Don David Díez.  
Don Oscar Fernández.  
Don Javier García.  
Don José Antonio Lago.  
Don Dionisio Negrete.  
Don Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: Don Fernando Serrano.

De conformidad con el artículo 36 del Convenio Colectivo, se desarrolla y aprueba: Jornadas de Producción, Mantenimiento, Atención clientes, Almacenes y Repartos:

Jornada anual efectiva de 1.810 horas anuales.

Jornada diaria de 7,55 horas efectivas en Producción y Mantenimiento.

Jornada diaria de 8 horas efectivas en Almacenes, Atención Clientes y Reparto.

Régimen de turnos rotatorios de Domingo mañanas a Viernes noches. 15' de descanso intermedio, no computable en Producción y Mantenimiento.

1 hora de descanso en jornada partida en Almacenes y Reparto no computables.

2 horas de descanso en jornada partida en Atención Clientes no computables.

Horarios en Producción y Mantenimiento:

Mañana de 06,55 a 15,05.  
Tarde de 14,55 a 23,05.  
Noche de 22,55 a 07,05.

Horarios en Almacenes, Reparto y Atención Clientes: Los vigentes con las variantes que precise el servicio, con el conocimiento de los Comités de empresa locales.

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

Jornada Europa: Se trabajan los festivos del calendario laboral excepto los que coinciden con Europa (5 ó 6 según año).

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

Jornada Local: Se trabajan los festivos locales.

**Jornada flexible:** Como consecuencia de la implantación de los horarios señalados, y dentro de la jornada anual pactada de 1.810 horas anuales efectivas, para la atención y el cumplimiento de los plazos de servicio comprometidos con el cliente, se establece la jornada flexible de obligado cumplimiento, en días de jornada ordinaria.

**Turno de Tarde:** 1 ó 2 horas, según necesidades de producción, de 12 a 14 horas, o tres horas antes del comienzo de su jornada ordinaria, según los horarios del centro.

**Turno de Mañana:** De 16 a 18 horas, o una hora después de la finalización de su jornada ordinaria, según los horarios del centro.

**Turno de Noche:** De 20 a 22 horas, según necesidades de producción, de 20 a 22 horas, o tres horas 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 (2 horas diarias máximo) de la siguiente forma:

**Turno de tarde:** tres horas antes del inicio, de las cuales la tercera será para comer.

**El turno de mañana:** lo hará una hora después de finalizada la jornada dedicando la siguiente a la finalización de la jornada ordinaria a comida.

**El turno de noche:** realizará la necesidad de flexibilidad horaria tres horas antes del inicio de su jornada ordinaria, siendo las dos primeras horas de trabajo y la tercera para cena, comenzando en su cuarta hora la realización y cómputo de la jornada ordinaria.

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

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

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

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

1.º El turno de noche será rotatorio para todo el personal, salvo adscripción voluntaria. La adscripción voluntaria tendrá la duración máxima del ejercicio natural, revisándose las peticiones del turno, que de ser mayor en n.º a las necesarias, se asignarán con criterios de objetividad, valorando la necesidad expuesta y la mejor organización del sistema de producción. En dicho procedimiento participará la representación social local. El resto de los puestos se rotará entre todo el personal.

2.º El turno de tarde podrá ser ocupado por el personal que voluntariamente lo solicite, por un plazo no superior al ejercicio natural, revisando las peticiones del turno, que de ser mayor en n.º a las necesarias, se asignarán con criterios de objetividad, valorándose la necesidad expuesta y la mejor organización del sistema de producción. En dicho procedimiento participará la representación social local. El resto de los puestos se rotará entre el resto de personal.

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

Los derechos de la mujer contemplados en la legislación laboral, y los acordados en el 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.

El personal que efectúe el horario flexible, percibirá un ticket para alimentación, efectuando la comida o cena en la hora intermedia entre el horario flexible y la jornada ordinaria.

Si los solicitantes del turno de noche son mayor número que los puestos a ocupar, rotarán entre los solicitantes.

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

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

La compensación convenida en el art. 47 por el efectivo cumplimiento íntegro de la jornada anual en el ejercicio siguiente, de dos jornadas laborales de descanso, se computarán en el ejercicio de disfrute como trabajadas a efectos del cumplimiento anual. Dicho disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador podrá ser compensado por la retribución de dos días trabajados.

## ANEXO V

### Gastos de viaje

En Madrid, a 26 de septiembre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Essilor España 2.005-2.008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

D. José Agudo.  
Dña. Paula Ayuso.  
Dña. Raquel Benito.  
D. David Díez.  
D. Oscar Fernández.  
D. Javier García.  
D. José Antonio Lago.  
D. Dionisio Negrete.  
D. Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: D. Fernando Serrano.

De conformidad con el artículo 68 y la disposición transitoria 2.ª se desarrolla y aprueba el concepto Gastos de Viajes.

Los gastos de viaje para el año 2006 serán los siguientes:

Alimentación:

- Desayuno: 3 euros.
- Comida: 11,5 euros.
- Cena: 11,5 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.

**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 0,17 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 Ministerio de Economía y Hacienda establezca reglamentariamente

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

El presente anexo entrará en vigor el día 1 de enero del 2006, extinguiéndose el 31 de diciembre del mismo año. Dicho pacto se revisará por las partes dentro del mes de noviembre del año en vigor.

## ANEXO VI

### Accionariado

En Madrid, a 26 de septiembre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

D. José Agudo.  
Dña. Paula Ayuso.  
Dña. Raquel Benito.  
D. David Díez.  
D. Oscar Fernández.  
D. Javier García.

D. José Antonio Lago.  
D. Dionisio Negrete.  
D. Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: D. Fernando Serrano.

De conformidad con el artículo 90 y la disposición transitoria 2.ª se desarrolla y aprueba el acceso al accionariado.

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

En el año 2006 los que tengan > 10 años de antigüedad.  
En el año 2007 los que tengan > 5 años de antigüedad.  
En el año 2008 los que tengan > 2 años de antigüedad.

En función de la capacidad económica de la empresa en el ejercicio las partes acuerdan que la empresa podrá ampliar el acceso de personal en el año 2006.

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 los años 2006, 2007 y 2008 Essilor España financiará el importe resultante de la fórmula establecida en el párrafo anterior, limitado al importe máximo de 4.320 euros anuales de financiación si aquel resultase mayor.

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

Antigüedad de:	Compra mínima	Compra máxima	Importe máximo
>2 < 5 años . . . .	3 acciones	4 acciones	240 €
> 5 años . . . . .	3 acciones	5 acciones	300 €
>10 años . . . . .	3 acciones	7 acciones	420 €
> 20 años . . . . .	3 acciones	10 acciones (o acciones por importe máximo de 600 euros)	

En los supuestos de resultados negativos Essilor España financiará la compra de acciones por un valor máximo de 600 euros anuales de acuerdo con la escala antes indicada.

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

Los actuales empleados que cotizan a los fondos Valoptec podrán acceder desde el próximo año 2.006 a la compra de acciones de Essilor, dentro de las condiciones actualmente existentes, siempre que estas no excedan de los términos y límites que en el presente anexo de Convenio colectivo se pactan. En todo caso no es compatible el sistema actual de cotización a los fondos Valoptec y el presente plan para años sucesivos.

El sistema que en el presente convenio se regula será de aplicación a los empleados que actualmente cotizan a los fondos Valoptec, si todos y cada uno de los componentes deciden su traspaso.

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

El trabajador que desee acceder al plan de acciones de la empresa, dentro del periodo que cada año se fije, solicitará por escrito el 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 una semana aproximadamente, normalmente en el mes de noviembre. Las fechas y el mes, no obstante, podrán ser acomodadas en otro mes o periodos para la mejor gestión e información al trabajador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANEXO VII

### Oferta integración Personal Vidrio

En Madrid, a 26 de septiembre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

D. José Agudo.  
Dña. Paula Ayuso.  
Dña. Raquel Benito.  
D. David Díez.  
D. Oscar Fernández.  
D. Javier García.  
D. José Antonio Lago.  
D. Dionisio Negrete.  
D. Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: D. Fernando Serrano.

De conformidad con la cláusula adicional 5.ª del Convenio Colectivo se desarrolla y aprueba la oferta de libre decisión para integrarse en el Convenio Colectivo de Essilor España al antiguo personal del Convenio del Vidrio.

Empleados regulados por el Convenio Colectivo Nacional del Vidrio y la Cerámica:

D. Fernando Alía Gómez.  
D. Manuel Montalvo Galán.  
D. Antonio Comino Calvo.  
D. Luis Medrano Cardeña.  
Dña. Antonia Gómez Barbosa.  
Dña. Veredas Sánchez Pozo.

De conformidad con lo dispuesto en la cláusula adicional 5.ª la empresa ofertará a todos y cada uno de ellos la posibilidad de integrarse en el Convenio Colectivo de Essilor España S.A. con todos los derechos y obligaciones que en el mismo se regulan.

Para ello, la Dirección de Recursos, les entregará una carta de oferta, indicándoles las condiciones económicas, categoría profesional, y horarios que dimanan de integrarse, y su derecho de libre elección.

Asimismo se les entregará un ejemplar íntegro del Convenio Colectivo a efectos de su conocimiento y decisión.

La notificación antes dicha les será entregada dentro del mes siguiente a la publicación oficial del Convenio Colectivo, y en todo caso antes del 31 de diciembre de 2.005, disponiendo los interesados de 30 días naturales



desde la fecha de recepción para adoptar la decisión que mejor les convengan.

Si la decisión es negativa seguirán manteniendo todos los derechos y condiciones actuales derivadas del Convenio Nacional del Vidrio y la Cerámica.

Si la decisión fuese favorable a la integración en el convenio de empresa formularán una solicitud por escrito y el Departamento de Recursos, previamente a la aceptación, le reiterará sus derechos y obligaciones en presencia de un miembro del Comité de Empresa.

El plazo del derecho de elección será único y prescribirá, a todos los efectos, pasado un mes desde la fecha de la notificación del Departamento de Recursos al interesado.

Cualquier aclaración sobre los derechos y obligaciones de los interesados, previa a la elección será resuelta por el Departamento de Recursos. Podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa en los actos de información y de decisión.

#### ANEXO VIII

##### Premio antigüedad

En Madrid, a 26 de septiembre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

D. José Agudo.  
Dña. Paula Ayuso.  
Dña. Raquel Benito.  
D. David Díez.  
D. Oscar Fernández.  
D. Javier García.  
D. José Antonio Lago.  
D. Dionisio Negrete.  
D. Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: D. Fernando Serrano.

De conformidad con el artículo 46 y la disposición transitoria 2.ª se desarrolla y aprueba el premio de antigüedad

De conformidad con el artículo 46 de Convenio colectivo, todos los trabajadores, por cada quinquenio de trabajo efectivo devengado tendrán derecho a 1 día de permiso anual retribuido.

El máximo n.º de días laborables a devengar será de cinco quinquenios.

El disfrute de los días que se establecen, requieren el cumplimiento de la jornada anual pactada. En otro caso se aplicará la tabla de prestación

mínima para el derecho al disfrute que figura en el artículo 46, y que se reproduce más adelante.

La implantación de este sistema por razón del volumen de días de trabajo y costes se efectuará del año 2.006 al año 2.009, año este último en que quedará totalmente implantado el premio que se pacta.

La generación del derecho y el devengo se aplicará de acuerdo con la tabla más adelante se fija:

El personal que cumpla los quinquenios dentro del año que se marca, tendrá derecho a los días de descanso que para cada supuesto se indica:

Antigüedad en:	2006	2007	2008	2009
Más de 25 años . . .	3 días	3 días	4 días	5 días
Más de 20 años . . .	2 días	2 días	3 días	4 días
Más de 15 años . . .	1 día	1 día	2 días	3 días
Más de 10 años . . .	1 día	1 día	2 días	2 días
Más de 5 años . . . .	0 días	1 día	1 día	1 día

Prestación mínima de trabajo efectivo anual para el derecho del disfrute:

Quinquenios	Prestac. mínima	Prestación mín. por día de Q.
1	6 meses	6 meses
2	+ 8 meses	6 meses
3	+ 9 meses	4 meses
4	10 meses	3 meses
5	10 meses	3 meses

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.

Por petición del trabajador, podrá disfrutarse el premio económicamente en lugar de descanso, siempre que los procesos productivos lo permitan. Habrá de acordarse con el Responsable de Fase o servicio, y la conformidad del Director del Departamento. La percepción, en su caso, se efectuará en el mes de Noviembre del año del derecho, y comprenderá el abono de todos los conceptos ordinarios excepto los gastos de locomoción que el trabajador perciba por día trabajado multiplicado por los días del premio de antigüedad que le correspondan.

Cualquier duda o aclaración sobre los derechos de disfrute del premio que se pacta, será resuelta por el Dpto. de Recursos. En caso de disconformidad, se llevará a la sesión ordinaria del Comité de Empresa respectivo.

ANEXO 9 ADECUACION CATEGORIAS 06-09

CONVENIO COLECTIVO AÑOS 2.005-2.008

GRUPO/NIVEL	Tabla desde 01.01.07	Tabla desde 01.01.08	Tabla desde 01.07.08	Tabla desde 01.01.09
52 A.2 DTOR DEPARTAMENTO	A.2 DTOR DEPARTAMENTO	A.2 DTOR DEPARTAMENTO	A.2 DTOR DEPARTAMENTO	A.2 DTOR DEPARTAMENTO
54 A.4 SUBDTOR DEPARTAMENTO	A.6 JEFE SERVICIO	A.6 JEFE SERVICIO	A.6 JEFE SERVICIO	A.6 JEFE SERVICIO
56 A.6 JEFE SERVICIO				
58 A.8 JEFE AREA				
59 A.9 TECNICO ADJUNTO				
61 B.1 MEDICO	B.1 JEFE DE AREA	B.1 JEFE DE AREA	B.1 JEFE DE AREA	B.1 JEFE DE AREA
62 B.2 JEFE UNIDAD	B.2 JEFE UNIDAD	B.2 JEFE UNIDAD	B.2 JEFE UNIDAD	B.2 JEFE UNIDAD
63 B.3 ANALISTA SIS TEMAS	B.3 MEDICO/TIT SUP	B.3 MEDICO/TIT SUP	B.3 MEDICO/TIT SUP	B.3 MEDICO/TIT SUP
65 B.5 TECNICO COMERCIAL	B.5 TECNICO COMERCIAL	B.5 TECNICO COMERCIAL	B.5 TECNICO COMERCIAL	B.5 TECNICO COMERCIAL
66 B.6 REPRESENTACION COMERCIAL	B.6 REPRESENTACION COMERCIAL	B.6 REPRESENTACION COMERCIAL	B.6 REPRESENTACION COMERCIAL	B.6 REPRESENTACION COMERCIAL
67 B.7 ANALISTA PROGRAMADOR	B.7 ANALISTA PROGRAMADOR	B.7 ANALISTA PROGRAMADOR	B.7 ANALISTA PROGRAMADOR	B.7 ANALISTA PROGRAMADOR
68 B.8 VISITACION COMERCIAL	B.8 VISITACION COMERCIAL	B.8 VISITACION COMERCIAL	B.8 VISITACION COMERCIAL	B.8 VISITACION COMERCIAL
69 B.9 TECNICO ASIST POSTVENTA	B.9 TECNICO ASIST POSTVENTA	B.9 TECNICO ASIST POSTVENTA	B.9 TECNICO ASIST POSTVENTA	B.9 TECNICO ASIST POSTVENTA
71 C.1 PROGRAMADOR	C.1 PROGRAMADOR	C.1 TECNICO	C.1 TECNICO	C.1 TECNICO
72 C.2 TECNICO	C.2 TECNICO	C.2 OPERADOR INFORMATICO	C.2 OPERADOR INFORMATICO	C.2 OPERADOR INFORMATICO
73 C.3 OPERADOR INFORMATICO	C.3 OPERADOR INFORMATICO	C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO	C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO	C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO
74 C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO	C.4 OFIC. TECN. JEFE EQUIPO	C.5 OPERADOR MULTIDISCIPLINADO	C.5 OPERADOR MULTIDISCIPLINADO	C.5 OPERADOR MULTIDISCIPLINADO
75 C.5 OPERADOR MULTIDISCIPLINADO	C.5 OPERADOR MULTIDISCIPLINADO	C.6 OFICIAL TECNICO	C.6 OFICIAL TECNICO	C.6 OFICIAL TECNICO
76 C.6 OFICIAL TECNICO	C.6 OFICIAL TECNICO	C.6 OFIC. TECNICO-ADMVO	C.6 OFIC. TECNICO-ADMVO	C.6 OFIC. TECNICO-ADMVO
77 C.6 OFIC. TECNICO-ADMVO	C.6 OFIC. TECNICO-ADMVO	C.8 OFICIAL PRODUCCION	C.8 OFICIAL PRODUCCION	C.8 OFICIAL PRODUCCION
78 C.8 OFICIAL PRODUCCION	C.8 OFICIAL PRODUCCION	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION
79 C.9 OFICIAL DISTRIBUCION	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION			
81 D.1 AYUDANTE ADJUNTO	D.1 AYUDANTE ADJUNTO	D.1 AYUDANTE ADJUNTO	D.1 AYUDANTE ADJUNTO	D.1 AYUDANTE ADJUNTO
82 D.2 AYUDANTE TECNICO	D.2 AYUDANTE TECNICO	D.2 AYUDANTE TECNICO	D.2 AYUDANTE TECNICO	D.2 AYUDANTE TECNICO
83 D.3 AUXILIAR TECNICO	D.3 AUXILIAR TECNICO	D.3 AUXILIAR ADMVO/TEC	D.3 AUXILIAR ADMVO/TEC	D.3 AUXILIAR ADMVO/TEC
84 D.4 AUXILIAR ADMVO	D.4 AUXILIAR ADMVO	D.4 AUXILIAR ADMVO	D.4 AUXILIAR ADMVO	D.4 AUXILIAR ADMVO
86 D.6 RECEPCIONISTA	D.6 RECEPCIONISTA	D.5 RECEPCIONISTA	D.5 RECEPCIONISTA	D.5 RECEPCIONISTA
101 E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO
102 E.2 AUXILIAR SERVICIOS	E.2 AUXILIAR SERVICIOS	E.2 AUXILIAR SERVICIOS	E.2 AUXILIAR SERVICIOS	E.2 AUXILIAR SERVICIOS
103 E.3 AUXILIAR BASE	E.3 AUXILIAR BASE	E.4 AUXILIAR PROCESOS	E.4 AUXILIAR PROCESOS	E.4 AUXILIAR PROCESOS
104 E.4 AUXILIAR PROCESOS	E.4 AUXILIAR PROCESOS	E.5 AUXILIAR UNIDADES	E.5 AUXILIAR UNIDADES	E.5 AUXILIAR UNIDADES
105 E.5 AUXILIAR UNIDADES	E.5 AUXILIAR UNIDADES	E.6 AUX. PRACTIFORMACION	E.6 AUX. PRACTIFORMACION	E.6 AUX. PRACTIFORMACION
106 E.6 AUX. PRACTIFORMACION	E.6 AUX. PRACTIFORMACION	E.7 AUX. T. GENERALES	E.7 AUX. T. GENERALES	E.7 AUX. T. GENERALES
107 E.7 AUX. T. GENERALES	E.7 AUX. T. GENERALES	E.8 AUX. INICIAL	E.8 AUX. INICIAL	E.8 AUX. INICIAL
108 E.8 AUX. INICIAL	E.8 AUX. INICIAL			

Desaparecen Niveles A.4, A.8 y A.9

Desaparece el nivel E.7

El nivel E.6 se denominará :  
Aux.PRACTIFORMIT.GRALES

Los aux T.Grales pasan al nivel E.6

Desaparece el nivel E.3

Los aux. base pasan al nivel E.2

Los Tec. Instros pasan a nivel B.5

Desaparece el nivel A.9

Los Técientes pasan al nivel B.5

El nivel B.3 se denominará MEDICO/TIT SUP.

El nivel B.1 se denominará JEFE DE AREA

Los jefes de Area se integran en el nivel E.2

Desaparece el nivel E.2

Los aux. de servicios pasan a nivel E.1

Desaparece el nivel D.4

Los aux. administrativos pasan al nivel D.3

Desaparece el Nivel C.9. Se agrupa todo el personal en el C.8

El nivel C.8 se denominará OFICIAL PRODUCCION/DISTRIBUCION

Desaparece el nivel C.6a se integran en nivel C.6

El nivel C.6 se denominará OFICIAL TECNICO/ADMVO.

El nivel C.2 desaparece

El nivel C.1 se denominará TECNICO

El nivel B.8 desaparece

El nivel B.6 se denominará VISITADOR COMERCIAL

El nivel C.4 pasa al C.2

Concurso Promocion Of. Produccion

Examen y valoraciones

Nº plus notif. Empresa

## ANEXO X

**Corrección de errores del texto del Convenio colectivo**

Sin contenido.

## ANEXO XI

**Tabla de entrada en vigor del contenido del Convenio colectivo**

En Valencia, a 28 de octubre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Essilor España 2005-2008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

D. José Agudo.  
 Dña. Paula Ayuso.  
 Dña. Raquel Benito.  
 D. David Díez.  
 D. Oscar Fernández.  
 D. Javier García.  
 D. José Antonio Lago.  
 D. Dionisio Negrete.  
 D. Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: D. Fernando Serrano

Tabla de vigencias del convenio colectivo 2005-2008

Artículos	Desde	Observaciones
Preliminares 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	29.10.05	
1.º, 2.º, 3.º	01.01.05	
4.º	*	*Según disposiciones.
5.º y 6.º	01.01.05	
6.º	29.10.05	
7.º	02.11.05	
8.º	01.01.05	
Del 9.º al 18.º amb.inclus.	29.10.05	
19.º	01.01.05	
Del 20.º al 25.º amb. Inclus.	29.10.05	
Del 26.º al 31.º amb. Inclus.	01.01.05	
32.º aptdo. 1.	01.01.05	
32 aptdo. 2.	*	En enero de los años 2006, 7 y 8.
32.º aptdo.3.	01.01.05	
Del 33.º al 38.º amb. inclus.	01.01.05	
Del 39.º al 43.º amb. Inclus.	29.10.05	
45.º	01.01.05	
46.º	2.006	Aplicación progresiva según se dispone en Anexo aplicación del 06 al 09.
47.º	2.006	Disfrute el 2.007 del cumplimiento 2.006.
48.º	29.10.05	Efectos mejoras hechos causantes desde entrada en vigor.
49.º	01.01.05	
50.º	01.01.06	
Del 51.º al 62.º amb. inclus.	29.10.05	
Del 62.º al 66.º amb. Inclus.	29.10.05	
67.º	01.01.06	
68.º	01.01.06	
Del 69.º al 75 amb. Inclus.	29.10.05	
76.º	01.01.06	
Del 77.º al 89.º amb. Inclus.	29.10.05	
90.º	01.01.06	Aplicación progresiva según Anexo n.º 6 Accionariado.

Artículos	Desde	Observaciones
Anexo 1. Tabla retribuciones y complemento Incentivo Precvcal.	01.01.05	
Anexo 2. Facilitación lentes.	01.01.06	
Anexo 3. Premio Cumplimiento jornada.	01.01.06	Disfrute el 2.007 según cumplimiento 2.006.
Anexo 4. Jornadas, horarios y jornadas flexibles.	01.01.05	
Anexo 5. Gastos de viajes.	01.01.06	
Anexo 6. Accionariado.	01.01.06	Aplicación parcial y progresiva 2.006 al 2.008.
Anexo 7. Oferta integración personal vidrio.	01.01.06	Notificación en Dic. 05 y en enero decisión individual.
Anexo 8. Premio antigüedad.	01.01.06	Aplicación parcial y progresiva del 2.006 al 2.009.
Anexo 9. Adecuación categorías.	01.07.06	Según se dispone de 01.07.06 a 2.008.
Anexo 10. corrección errores.	01.01.05	Sin contenido.

Siendo conformes las partes, por unanimidad, el presente anexo entrará en vigor con carácter inmediato después de su firma, y en las fechas de efectos que para cada artículo o concepto se establece.

## ANEXO XII

**Corrección del art.62 Convenio colectivo (reunión de 11.11.05)**

En Madrid, a 11 de noviembre de 2005.

Reunidos, la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Essilor España 2.005-2.008, compuesta por:

La representación social de los Comités de Empresa de Barcelona, Madrid y Valencia:

D. José Agudo.  
 Dña. Paula Ayuso.  
 Dña. Raquel Benito.  
 D. David Díez.  
 D. Oscar Fernández.  
 D. Javier García.  
 D. José Antonio Lago.  
 D. Dionisio Negrete.  
 D. Enrique Vázquez.

La representación de la empresa: D. Fernando Serrano.

Acuerdan sustituir el artículo 62 del convenio colectivo suscrito el día 28 de octubre por la siguiente redacción:

**«Licencias, permisos y excedencias»**Artículo 1. *Permisos.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

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

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

Por fallecimiento de:

Cónyuge o hijos, cuatro días naturales.

Padres, tres días naturales

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

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

Dichos días de permiso serán consecutivos y en la fecha del hecho causante.

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

Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de:

Cónyuge o hijos 5 días naturales.

Padres 4 días naturales.

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

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

Dichos días de permiso serán consecutivos y en la fecha del hecho causante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a consecuencia del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que

por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

5. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Por necesidad o conveniencia de la trabajadora, en coordinación con la empresa, podrá acumular el tiempo de lactancia disfrutándolo en un periodo completo y continuado. A estos efectos solicitará y acordará con la Dirección de Recursos el procedimiento y fechas de disfrute.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Se acuerda por tanto suprimir íntegramente la redacción del citado artículo 62 que consta en el texto de la norma convenida, sustituyéndola por la que en el presente acta se conviene y remitir el texto así acordado a la Autoridad laboral para su registro, publicación y depósito.»

#### Tabla de retribuciones Convenio Colectivo. Essilor España (Inicial 2006)

##### Tabla general

Cod	Grupo/nivel	Salario Día	Cpto.Func Día	Locom Día
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO ..	56,25	40,91	4,23
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM ....	42,69	33,25	4,23
56	A.6 JEFE SERVICIO .....	41,24	21,68	4,23
58	A.8 JEFE AREA .....	35,23	11,44	4,23
59	A.9 TECNICO ADJUNTO .....	34,02	11,12	4,23
61	B.1 MEDICO	32,23	10,90	4,23
62	B.2 JEFE UNIDAD .....	31,79	9,45	4,23
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS .....	31,79	9,45	4,23
65	B.5 TECNICO COMERCIAL ....	26,68	13,35	4,23
66	B.6 REPRES.COMERCIAL .....	26,68	12,01	4,23
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR	28,78	11,23	4,23
68	B.8 VISTI.COMERC.ZONAS ....	26,68	9,88	4,23
69	B.9 TECN.ASIST.POSTVENTA ..	26,12	8,56	4,23
71	C.1 PROGRAMADOR .....	28,24	9,57	4,23
72	C.2 TECNICO .....	27,90	8,78	4,23
73	C.3 OPERADOR INFORMatico	27,36	7,89	4,23
74	C.4 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO ..	27,23	7,89	4,23
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCIPI ..	26,91	7,56	4,23
76	C.6 OFICIAL TECNICO .....	27,13	7,78	4,23
77	C.6 OFIC.TECNICO-ADMVO ...	27,13	7,78	4,23
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION ....	25,68	7,11	4,23
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION ...	25,68	7,11	4,23
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO .....	25,68	6,90	4,23
82	D.2 AYUDANTE TECNICO .....	25,68	6,57	4,23
83	D.3 AUXILIAR TECNICO .....	25,68	6,22	4,23
84	D.4 AUXILIAR ADMVO .....	25,46	7,22	4,23
86	D.6 RECEPCIONISTA .....	24,80	7,56	4,23
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	25,01	7,22	4,23
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS .....	24,45	6,78	4,23
103	E.3 AUXILIAR BASE .....	24,01	5,45	4,23
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS .....	22,46	3,66	4,23
105	E.5 AUXILIAR UNIDADES .....	21,78	3,66	4,23
106	E.6 AUX PRACT/FORMACION ..	20,56	3,55	4,23
107	E.7 AUX.T.GENERALES .....	19,80	3,22	4,23
108	E.8 AUX.INICIAL .....	19,11	3,00	4,23

Tabla complementos

Cod	Grupo/nivel	Cpto salario /día			Cpto jornadas /día			Cc 2006 Estándar	Noct. Jom, 1810 Valor hora
		Europa	Nacional	Local	Europa	Nacional	Local		
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	4,22	1,17
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	3,72	1,17
56	A.6 JEFE SERVICIO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	3,20	1,17
58	A.8 JEFE AREA	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	2,51	1,17
59	A.9 TECNICO ADJUNTO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	2,41	1,17
61	B.1 MEDICO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,52	1,17
62	B.2 JEFE UNIDAD	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,63	1,17
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,63	1,17
65	B.5 TECNICO COMERCIAL	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,59	1,17
66	B.6 REPRESENTACION COMERCIAL	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,57	1,17
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,79	1,17
68	B.8 VISTI.COMERC.ZONAS	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,50	1,17
69	B.9 TECN.ASIST.POSTVENTA	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,63	1,17
71	C.1 PROGRAMADOR	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,07	1,17
72	C.2 TECNICO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,05	1,17
73	C.3 OPERADOR INFORMatico	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,05	1,17
74	C.4 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,05	1,17
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCIP	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,05	1,17
76	C.6 OFICIAL TECNICO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
77	C.6 OFIC.TECNICO-ADMVO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
82	D.2 AYUDANTE TECNICO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
83	D.3 AUXILIAR TECNICO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
84	D.4 AUXILIAR ADMVO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,05	1,17
86	D.6 RECEPCIONISTA	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,03	1,17
103	E.3 AUXILIAR BASE	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,00	1,17
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,00	1,17
105	E.5 AUXILIAR UNIDADES	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,00	1,17
106	E.6 AUX PRACT/FORMACION	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,00	1,17
107	E.7 AUX.T.GENERALES	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,00	1,17
108	E.8 AUX.INICIAL	3,76	3,40	2,48	2,89	1,48	0,77	1,00	1,17

Pagas extras y mes de vacaciones 2006

Cod	Grupo/nivel	PExtra Junio	PExtra Diciembre	Mes Vacaciones	Ext.Marzo P/p mensual	Ext.Septiemb P/p mensual	Valor H.Extra
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO	1.687,50	1.687,50	1.687,50	140,63	140,63	13,50
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM	1.280,70	1.280,70	1.280,70	106,73	106,73	13,50
56	A.6 JEFE SERVICIO	1.237,20	1.237,20	1.237,20	103,10	103,10	13,50
58	A.8 JEFE AREA	1.056,90	1.056,90	1.056,90	88,08	88,08	13,50
59	A.9 TECNICO ADJUNTO	1.020,60	1.020,60	1.020,60	85,05	85,05	13,50
61	B.1 MEDICO	966,90	966,90	966,90	80,58	80,58	13,50
62	B.2 JEFE UNIDAD	953,70	953,70	953,70	79,48	79,48	13,50
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS	953,70	953,70	953,70	79,48	79,48	13,50
65	B.5 TECNICO COMERCIAL	800,40	800,40	800,40	66,70	66,70	13,50
66	B.6 REPRESENTACION COMERCIAL	800,40	800,40	800,40	66,70	66,70	13,50
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR	863,40	863,40	863,40	71,95	71,95	13,50
68	B.8 VISTI.COMERC.ZONAS	800,40	800,40	800,40	66,70	66,70	13,50
69	B.9 TECN.ASIST.POSTVENTA	783,60	783,60	783,60	65,30	65,30	13,50
71	C.1 PROGRAMADOR	847,20	847,20	847,20	70,60	70,60	13,50
72	C.2 TECNICO	837,00	837,00	837,00	69,75	69,75	13,50
73	C.3 OPERADOR INFORMatico	820,80	820,80	820,80	68,40	68,40	13,50
74	C.4 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO	816,90	816,90	816,90	68,08	68,08	13,50
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCIP	807,30	807,30	807,30	67,28	67,28	13,50
76	C.6 OFICIAL TECNICO	813,90	813,90	813,90	67,83	67,83	13,50
77	C.6 OFIC.TECNICO-ADMVO	813,90	813,90	813,90	67,83	67,83	13,50
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION	770,40	770,40	770,40	64,20	64,20	13,50
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION	770,40	770,40	770,40	64,20	64,20	13,50
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO	770,40	770,40	770,40	64,20	64,20	13,50
82	D.2 AYUDANTE TECNICO	770,40	770,40	770,40	64,20	64,20	13,50
83	D.3 AUXILIAR TECNICO	770,40	770,40	770,40	64,20	64,20	13,50
84	D.4 AUXILIAR ADMVO	763,80	763,80	763,80	63,65	63,65	13,50
86	D.6 RECEPCIONISTA	744,00	744,00	744,00	62,00	62,00	13,50
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	750,30	750,30	750,30	62,53	62,53	13,50
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS	733,50	733,50	733,50	61,13	61,13	13,50
103	E.3 AUXILIAR BASE	720,30	720,30	720,30	60,03	60,03	13,50
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS	673,80	673,80	673,80	56,15	56,15	13,50
105	E.5 AUXILIAR UNIDADES	653,40	653,40	653,40	54,45	54,45	13,50
106	E.6 AUX PRACT/FORMACION	616,80	616,80	616,80	51,40	51,40	13,50
107	E.7 AUX.T.GENERALES	594,00	594,00	594,00	49,50	49,50	13,50
108	E.8 AUX.INICIAL	573,30	573,30	573,30	47,78	47,78	13,50

ESSILOR ESPAÑA, S.A.

Dirección de Recursos

TABLA DE RETRIBUCIONES CONVENIO COLECTIVO  
ESSILOR ESPAÑA (INICIAL 2006)

COD	GRUPO/NIVEL	PREVICAL/IND.DIARIO			PREVICAL/IND.DIARIO			PREVICAL/IND.DIARIO			PRIMA PREVICAL ANUAL					
		JORN.STANDARD		IND.MAX	JORN.LOCAL		IND.MAX	JORN.NACIONAL		IND.MAX	IND.BASE	IND.MINIMO	IND.BASE	IND.MAX		
		IND.MINIMO	IND.BASE		IND.MINIMO	IND.BASE		IND.MINIMO	IND.BASE						JORNADA ESTANDAR	JORNADA LOCAL
52	A.2 DTOR DEPARTAMENTO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	4,077	9,392	0,00	0,00	0,00	0,00
54	A.4 SUBDTOR DEPARTAM	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	4,077	9,392	0,00	0,00	0,00	0,00
56	A.6 JEFE SERVICIO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	4,077	9,392	0,00	0,00	0,00	0,00
58	A.8 JEFE AREA	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	4,077	9,392	0,00	0,00	0,00	0,00
59	A.9 TECNICO ADJUNTO	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	4,077	9,392	0,00	0,00	0,00	0,00
61	B.1 MEDICO	3,998	6,415	9,033	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	3,366	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
62	B.2 JEFE UNIDAD	3,254	5,273	7,862	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	2,652	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
63	B.3 ANALISTA SISTEMAS	3,254	5,273	7,862	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	2,598	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
65	B.5 TECNICO COMERCIAL	2,805	4,072	5,970	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	2,227	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
66	B.6 REPRES.COMERCIAL	2,678	4,049	5,958	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	2,106	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
67	B.7 ANALISTA-PROGRAMADOR	2,244	3,978	6,266	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	1,604	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
68	B.8 VISTI.COMERC.ZONAS	2,657	3,896	5,667	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	2,106	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
69	B.9 TECN.ASIST.POSTVENTA	1,693	2,648	4,380	0,000	0,000	0,000	4,441	8,189	0,000	1,113	4,077	237,86	0,00	0,00	229,93
71	C.1 PROGRAMADOR	4,896	7,183	9,464	5,018	7,399	9,666	4,896	7,319	9,475	4,692	7,137	231,13	232,25	231,13	232,25
72	C.2 TECNICO	4,386	6,677	8,994	4,570	6,939	9,195	4,386	6,859	8,999	4,182	6,671	231,13	232,25	231,13	232,25
73	C.3 OPERADOR INFORMATICO	4,284	6,477	8,568	4,524	6,757	8,994	4,284	6,677	8,798	4,080	6,383	231,13	232,25	231,13	232,25
74	C.4 OFIC.TECN.JEFE EQUIPO	4,284	6,500	8,462	4,417	6,784	8,893	4,284	6,698	8,697	4,068	6,409	231,13	232,25	231,13	231,13
75	C.5 OPERADOR MULTIDISCI	4,284	6,583	8,546	4,498	6,859	8,971	4,284	6,773	8,775	4,080	6,484	231,13	232,25	231,13	231,13
76	C.6 OFICIAL TECNICO	4,182	6,465	8,439	4,396	6,746	8,870	4,182	6,666	8,669	3,978	6,372	231,13	231,13	231,13	231,13
77	C.6 OFIC.TECNICO-ADMVO	4,182	6,465	8,439	4,396	6,746	8,870	4,182	6,666	8,669	3,978	6,372	231,13	231,13	231,13	231,13
78	C.8 OFICIAL PRODUCCION	3,978	6,142	7,991	4,233	6,452	8,198	3,978	6,265	8,002	3,774	6,078	231,13	231,13	231,13	231,13
79	C.9 OFICIAL DISTRIBUCION	3,978	6,142	7,991	4,233	6,452	8,198	3,978	6,265	8,002	3,774	6,078	231,13	231,13	231,13	231,13
81	D.1 AYUDANTE ADJUNTO	3,876	5,968	7,986	4,009	6,217	8,193	3,825	6,131	7,991	3,659	6,270	224,40	224,40	225,52	224,96
82	D.2 AYUDANTE TECNICO	3,876	5,968	7,986	4,009	6,217	8,187	3,825	6,131	7,991	3,659	6,270	224,40	225,52	225,52	225,52
83	D.3 AUXILIAR TECNICO	3,876	5,968	7,986	4,009	6,217	8,187	3,825	6,131	7,991	3,659	6,270	224,40	225,52	225,52	225,52
84	D.4 AUXILIAR ADMVO	4,284	6,451	7,655	4,447	6,655	7,862	4,264	6,570	7,661	4,080	6,709	224,40	224,40	225,52	224,96
86	D.6 RECEPCIONISTA	3,876	5,962	7,078	3,998	6,206	7,392	3,820	6,126	7,196	3,627	6,260	224,40	225,52	225,52	225,52
101	E.1 AUXILIAR ESPECIALIZADO	4,284	5,891	7,661	4,386	6,147	7,974	4,269	5,960	7,784	4,080	5,880	210,94	212,06	210,94	212,06
102	E.2 AUXILIAR SERVICIOS	3,672	5,792	7,577	3,815	5,949	7,672	3,585	5,869	7,476	3,468	5,575	212,06	212,06	210,94	212,06
103	E.3 AUXILIAR BASE	3,264	5,097	6,955	3,443	5,318	7,280	3,213	5,125	7,078	3,060	4,943	212,06	210,94	212,06	210,94
104	E.4 AUXILIAR PROCESOS	2,438	4,356	4,973	2,678	4,537	5,292	2,443	4,243	5,096	2,244	4,055	212,06	212,06	210,94	212,06
105	E.5 AUXILIAR UNIDADES	2,213	3,973	5,281	2,397	4,189	5,600	2,117	3,895	5,404	2,036	3,708	198,59	198,59	198,59	198,59
106	E.6 AUX PRACTIFORMACION	2,346	3,787	5,152	2,565	3,980	5,247	2,285	3,788	5,051	2,101	3,606	198,59	198,59	197,47	198,59
107	E.7 AUX.T.GENERALES	2,550	3,810	5,051	2,723	4,002	5,258	2,438	3,809	5,057	2,244	3,627	197,47	197,47	198,59	198,59
108	E.8 AUX.INICIAL	2,290	3,674	4,794	2,479	3,772	5,001	2,198	3,686	4,805	2,008	3,504	198,59	198,59	198,59	198,59