

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 338** *Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación del Convenio colectivo de Essilor España, SA.*

Visto el texto del acta de 30 de septiembre de 2011 donde se recogen los acuerdos de modificación del Convenio Colectivo de la empresa Essilor España, S.A. (código de Convenio número 90015812012007) que fue suscrito, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 22 de diciembre de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

Acta de acuerdos de modificación del Convenio Colectivo de Essilor España S.A.

Reunidos, en Madrid, a 30 de septiembre de 2011 en los locales de Essilor España S.A., centro de Madrid los Sres. Indicados más abajo, miembros designados para el comité intercentros de Essilor España S.A. para tratar lo siguiente:

Por la empresa:

Marta Alfaro.
Isaac Moreno.
M. Ángel López.
Fernando Serrano Díaz.

Por representación social:

Juan Antonio Diosdado.
Fco. Javier Lozano.
J. Alberto Pinto.
Juan Pedro González.
J. José Arroyo.
Javier García.
Jesús Manuel Navarro.
Alfredo Ruiz.
J. Antonio Barrera.

– Propuestas de modificaciones de Convenio Colectivo.

Como se ha expuesto reiteradamente en reuniones anteriores con el comité de empresa de Madrid, dentro de nuestro convenio se incluyeron los derechos correspondientes al plan de igualdad y conciliación de la vida familiar acordado el 1 de octubre de 2009, y con objeto de perfeccionar en la medida de lo posible dicha regulación se les indicó la necesidad de revisar aquellas condiciones del vigente Convenio Colectivo que mejorasen la conciliación de la vida familiar.

Considerando que el vigente convenio dispone de instrumentos para facilitar la conciliación familiar, dentro de las limitaciones que la actividad de la empresa desarrolla, y estando impregnado de la igualdad en todos sus aspectos, así lo ratifica el informe del servicio jurídico externo solicitado, como se ha expuesto reiteradamente en reuniones anteriores con el comité de empresa de Madrid, se pide la participación del órgano para introducir aquellas materias que puedan perfeccionar la relaciones laborales en los derechos de conciliación de la vida familiar.

A este respecto, se propone lo siguiente:

– Derechos paternidad-maternidad regulaciones por Convenio Colectivo.

El artículo 65.2 del vigente convenio colectivo queda redactado como sigue:

1. Suspensión del contrato por paternidad:

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

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

Por necesidades de carácter familiar, el empleado, podrá solicitar el disfrute del permiso mediante la realización de media jornada durante 26 días ininterrumpidos. Para ello deberá solicitarlo al departamento de RRHH exponiendo los motivos de la solicitud, teniéndose en cuenta las causas que lo motivan y la compatibilidad con el puesto que desempeña.

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

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

Otros aspectos del Convenio Colectivo.

– Modificación artículo 19 del Convenio Colectivo.

La transformación necesaria de nuestra gestión de ventas y servicios al cliente, está en permanente cambio debido a la constante variación de la conducta que la sociedad, –clientes y usuarios– provocada por las nuevas tecnologías, los competidores del mercado y las costumbres del consumo. A esto hay que añadir la fuerte crisis que estamos acusando por la recesión en el consumo y la pérdida de capacidad económica en general.

En consecuencia abordamos innovaciones que nos permitan mejorar nuestros proyectos y planes de gestión de ventas, para ello creamos nuevos cargos funcionales y extinguimos otros que están en desuso.

El artículo 19 del Convenio Colectivo queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 19. *Cargos funcionales.*

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

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

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

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

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

1. Mujer si la categoría que se promociona está subrepresentada.
2. Hombre.

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

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

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

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

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

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

- a) Por expiración del tiempo convenido, sin acuerdo de renovación.
- b) Por desistimiento del empleado designado, siempre que lo preavise con un mes de antelación a la fecha en que desea cesar en la función del cargo.
- c) Por desaparición de la función del cargo, o reordenación de los cargos de un servicio o departamento, en cuyo caso la empresa viene obligada a notificarlo con tres meses de antelación o, en todo caso, al abono del complemento del cargo funcional del periodo de preaviso no cumplido.
- d) Por incumplimientos contractuales.

9. El cargo funcional, tanto durante su desempeño como, en su caso, posteriormente a su expiración, no supondrá modificación alguna de las condiciones profesionales de la persona, respecto de la categoría y nivel profesional que se ostente y la retribución

ordinaria de dicho nivel, condiciones estas consolidadas a todos los efectos, excepción hecha de los supuestos previstos en las cláusulas 2, 3 y 8 del presente artículo, que observarán la regulación convenida.

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

11. Cargos funcionales:

CF A.1 Director de ventas línea Grandes Cuentas, Lentes o Instrumentos.

CF A.2 Director de zona.

CF A.3 Director proyecto.

CF B.1 A.M. («Account manager»).

CF B.2 «Business consultant».

CF B.3 «Sales» promotor (promotor ventas).

CF B.5 Asesor comercial telefónico.

CF B.6 Gestor clientes telefónico –CPP– (clientes preferenciales personalizados).

CF B.7 Gestor telefónico –ERRG– (Essilor responde, resoluciones generales).

CF C.1 Responsable técnico/Jefe lab. de producción.

CF C.2 Supervisor técnico.

CF C.3 Jefe de proyecto.

CF C.4 Supervisor procesos.

CF C.5 Coordinador.

CF C.6 Monitor.

Se firma por ambas partes, siendo la hora 13:00 en la fecha y lugar al principio indicado.