

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 18 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Havells Sylvania Spain, Sociedad Anónima” (código número 28100492012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Havells Sylvania Spain, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el 10 de junio de 2013; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de octubre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

### CONVENIO DE LA EMPRESA “HAVELLS SYLVANIA SPAIN, SOCIEDAD ANÓNIMA”

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio colectivo es aplicable a todo el personal contratado laboralmente por “Havells Sylvania Spain, Sociedad Anónima”, en su centro de trabajo de Madrid, quedando excluido expresamente el personal con contrato de alta dirección.

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga*

- a) La entrada en vigor de los efectos del presente convenio será el 1 de enero de 2013, y ello con independencia de la fecha de firma del mismo.
- b) La duración del presente convenio será de dos años, contados a partir del 1 de enero de 2013.
- c) El presente convenio, una vez transcurrido el plazo de su duración, se entenderá prorrogado tácitamente de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de duración fijado o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá hacerse necesariamente por escrito.

Art. 3. *Absorción y compensación.*—Disposiciones legales o reglamentos futuros que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superasen el nivel total del convenio.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—1. Los pactos contenidos en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar uno nuevo.

2. En el caso de nulidad parcial, el convenio se mantendrá vigente con la sola excepción de aquellas cláusulas y/o disposiciones que hubiesen sido declaradas nulas.

Art. 5. *Comisión paritaria.*—Se establece una comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del convenio colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio. Dicha comisión se constituirá formalmente a la firma del convenio. La comisión paritaria estará constituida por dos personas por la parte empresarial y por dos personas de los representantes de los trabajadores. Las partes elegirán un presidente y un secretario. Las atribuciones de dicha comisión serán:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Conciliación en aquellos problemas o cuestiones de carácter colectivo que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán el voto de la mayoría absoluta.

Art. 6. *Garantías de la representación de los trabajadores.*—En todo lo referente a derechos sindicales y acción sindical en la empresa se estará a lo que, en cada momento, disponga la legislación vigente o convenio colectivo al respecto.

Art. 7. *Grupos profesionales.*—Se establecen en función del contenido general de la prestación los siguientes grupos profesionales:

- a) Directores: Aquellos trabajadores que dependen directamente de la Dirección General de la compañía y realizan una labor cualificada que afecta al funcionamiento de la compañía manejando información sensible. Cuentan con formación universitaria o experiencia equivalente y tienen empleados a su cargo.
- b) Mandos intermedios: Aquellos trabajadores que dependen directamente de un director y cuentan con formación universitaria o experiencia equivalente. Realizan una labor cualificada que afecta al funcionamiento de la compañía, con responsabilidad en el área a su cargo, manejando para ello información sensible. En función del área de la que sean responsables tendrán o no personal a su cargo. Este grupo profesional incluye a jefes de área, jefe de administración de ventas, jefe de contabilidad y jefe de producto.
- c) Viajantes: Aquellos trabajadores que desempeñan servicios consistentes en visitas a clientes y potenciales clientes para la obtención de pedidos, gestión integral de la cartera de clientes y seguimiento de sus necesidades, gestión del cobro de las facturas de su cartera de clientes y cualquier otra función relacionada, incluyendo

la realización de labores de prospección de clientes. Este grupo profesional incluye a técnicos comerciales.

- d) Personal de soporte: Aquellos trabajadores que, sin contar con personal a su cargo, realizan funciones de soporte necesarias para el adecuado funcionamiento de la empresa, tales como gestión de llamadas telefónicas o asistencia informática, utilizando para ellos los equipos y dispositivos necesarios. Este grupo profesional incluye a: Telefonistas, informáticos, empleados del departamento de administración de ventas, empleados del departamento de contabilidad, almacenistas, mozos de almacén, peones de almacén, personal de atención al cliente y auxiliares

Art. 8. *Jornada de trabajo.*—El horario de trabajo para el personal afectado por el presente convenio, con la excepción de los viajantes, a los que les es de aplicación lo establecido en el libro de operaciones vigente en cada momento, será el indicado a continuación:

1. Horario general:
  - a) De lunes a jueves:
    - i. Entrada flexible, de 8.00 a 9.00 horas, debiendo prestarse servicios hasta las trece cuarenta y cinco horas.
    - ii. Descanso para la comida de 13.45 hasta las 14.30 horas.
    - iii. Dependiendo de la hora de entrada matutina, la jornada finalizará entre las 17.15 y las 18.15 horas.
  - b) Viernes:
    - i. Entrada flexible de 8.00 y 8.30 horas.
    - ii. Salida a las 14.00 a 14.30 horas, dependiendo de la hora de entrada matutina.
  - c) En el horario general el personal tendrá derecho a un descanso de diez minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.
2. Época estival. Del 15 de junio hasta el 15 de septiembre.
  - a) Se establece con carácter general una jornada continuada de ocho horas a quince horas de lunes a jueves, siendo los viernes de ocho horas a catorce horas.
  - b) El personal asignado al departamento de Administración de Ventas prestará servicios en un sistema de turnos de lunes a jueves rotativo, que garantice un servicio a los clientes continuado entre las ocho horas y las diecisiete quince horas, excepto las dos semanas centrales de agosto que serán de ocho a quince horas.
  - c) El viernes los servicios se prestarán en jornada continuada de ocho horas a catorce horas.

Los turnos del departamento de Administración de Ventas durante la jornada estival, serán acordados con el jefe del Departamento, como mínimo una persona, en función de las necesidades de cada momento.
  - d) La compañía publicará antes del 31 de marzo de cada año de vigencia del convenio colectivo los cuadrantes de horarios para la época estival para el personal del departamento de administración de ventas. Los trabajadores estarán asignados semanalmente y de forma rotativa a uno de los dos siguientes turnos:
    - i. Turno de mañana: De lunes a jueves, con entrada a las 8.00 horas y salida a las 15.00 horas, con un período de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Viernes jornada continuada de 8.00 a 14.00 horas.
    - ii. Turno partido: De lunes a jueves, desde las 9.45 hasta las 17.15 horas con media para comer entre las 14.00 y las 14.30 horas, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Los viernes, la jornada será continuada de 8 a 14 horas, con un período de descanso de quince minutos, que no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

Art. 9. *Número de jornadas y horas de trabajo al año.*—El número de jornadas y horas de trabajo al año es el que resulta de restar de los días naturales del año los siguientes: Domingos, fiestas, vacaciones y días no laborables.

Art. 10. *Vacaciones y licencias.*—La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio tendrá derecho a un período de vacaciones anual de veinticinco días hábiles. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran no laborables.

La empresa se reserva el derecho a cerrar hasta veintitrés días hábiles consecutivos por vacaciones en el período estival, quedando, en ese caso, obligados todos los trabajadores a



hacer uso de sus vacaciones en esos veintitrés días y siete anteriores o posteriores a los mismos. La empresa lo comunicará a los empleados afectados antes del 31 de marzo.

Todo trabajador que lo solicite tendrá derecho a licencia sin pérdida de retribución en los casos siguientes:

- a) Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hermanos, hermanos políticos, y abuelos: Tres días hábiles, ampliables a cuatro días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- c) Por paternidad: Tres días hábiles.

Art. 11. *Conceptos remunerativos.*—El régimen retributivo del presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Retribución convenio según recibos de salarios actuales.
2. Personales:
  - a) Antigüedad.
  - b) Extrasalarial.
  - c) Incentivos.
3. Vencimiento periódico superior a un mes:
  - a) Paga de julio (será abonada el 15 de julio).
  - b) Paga de diciembre (será abonada el 15 de diciembre).

El devengo de las pagas extras será semestral: La paga de julio se devenga del 1 de enero al 30 de junio. La de diciembre se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 12. *Incremento salarial.*—Para los años 2014 y siguientes se estará a lo que se negocie y finalmente se acuerde entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la compañía.

Ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo antes del 31 de marzo de cada año. Las tablas salariales vigentes para el año 2013 y sobre las que se aplicarán los acuerdos a los que se hace referencia en el párrafo anterior son las siguientes.

## TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2013

| Grupo profesional   | Puesto de trabajo   | Salario base día | Plus convenio día | Retribución convenio día | Percepción anual |
|---------------------|---|------------------|-------------------|--------------------------|------------------|
| Personal de soporte | Almacenista 1. <sup>a</sup>   | 27,71            | 9,23              | 36,94                    | 15.698,29        |
| Personal de soporte | Almacenista 2. <sup>a</sup>   | 26,84            | 8,94              | 35,78                    | 15.207,19        |
| Personal de soporte | Almacenista 3. <sup>a</sup>   | 26,04            | 8,68              | 34,72                    | 14.761,25        |
| Personal de soporte | Mozo de almacén   | 25,84            | 8,62              | 34,46                    | 14.642,71        |
| Personal de soporte | Peón de almacén   | 24,45            | 8,31              | 32,77                    | 14.151,61        |
| Personal de soporte | Atención al cliente 1. <sup>a</sup>   | 864,43           | 288,15            | 1.152,58                 | 17.325,67        |
| Personal de soporte | Atención al cliente 2. <sup>a</sup>   | 864,43           | 288,15            | 1.152,58                 | 16.136,16        |
| Personal de soporte | Auxiliar  | 826,03           | 275,36            | 1.101,39                 | 15.419,52        |
| Personal de soporte | Telefonista   | 811,62           | 270,54            | 1.082,16                 | 15.150,27        |
| Personal de soporte | Informático   | 1.011,81         | 337,27            | 1.349,08                 | 18.887,07        |
| Mandos intermedios  | Jefes de área, jefe administración de ventas, jefe de contabilidad y jefe de producto | 1.091,55         | 363,86            | 1.455,41                 | 20.375,77        |
| Viajantes           | Técnicos comerciales 1. <sup>a</sup>  | 1.011,81         | 337,27            | 1.349,08                 | 18.887,07        |
| Viajantes           | Técnicos comerciales 2. <sup>a</sup>  | 928,17           | 309,38            | 1.237,55                 | 17.325,67        |
| Directores          | Dirección   | 1.370,66         | 456,87            | 1.827,53                 | 25.585,46        |

Art. 13. *Plus de antigüedad.*—La empresa respetará la antigüedad devengada por los trabajadores hasta el 1 de junio de 2002. A partir de la indicada fecha los trabajadores no devengarán cantidad alguna por el concepto de antigüedad quedando el mismo invariable.

Art. 14. *Ayuda para comida.*—Los trabajadores de la compañía, salvo los viajantes, tendrán una ayuda para comida consistente en un vale restaurante por un importe de 9 euros brutos. Esta ayuda para comida no se ofrecerá en aquellos supuestos de bajas médicas cuando se abonen dietas o gastos y demás supuestos en los que no proceda su abono de conformidad con lo previsto en la normativa fiscal vigente. Durante el mes de vacaciones no se abonará esta ayuda.

Art. 15. *Seguro médico.*—La empresa proveerá de un seguro médico a todos sus trabajadores a través de la compañía que la dirección determine. Actualmente, el seguro médico se ofrece a través de Adeslas.

Art. 16. *Bonus especial.*—En el supuesto de que la compañía alcanzase los presupuestos de ventas y beneficios establecidos para los correspondientes años, el personal no incluido en la sistema de incentivos de la compañía percibirá en una sola paga, un bonus especial consistente en un 2 por 100 ó 3 por 100 de su salario anual si se alcanzase el 100 por 100 ó el 105 por 100, respectivamente, de los citados presupuestos.

Art. 17. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales.*—Los firmantes acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Sistema de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos de Trabajo de la Comunidad de Madrid.

Art. 18. *General.*—En todas las materias no especificadas en este convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Madrid, a 10 de octubre de 2013.—Firmado.

(03/37.477/13)

