

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11252 *Resolución de 24 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Serproman, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Serproman, S.L., (código de convenio n.º 90103112012018), que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2018, de una parte por la persona designada por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores afectados, 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 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), 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 del citado Convenio colectivo en el 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, 24 de julio de 2018.–La Directora General de Trabajo, Concepción Pascual Lizana.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERPROMAN, S.L.

PRINCIPIO GENERAL

El presente Convenio Colectivo, se suscribe por los Representantes de los Trabajadores y por la representación empresarial de SERPROMAN, S.L., en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las remuneraciones, derechos/deberes de la Representación de los Trabajadores y condiciones de trabajo. Ambas partes acuerdan dar al presente Convenio durante su vigencia, la más amplia seguridad jurídica en los preceptos que a continuación se estipulan en forma de Artículos.

Capítulo 1

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo, reconociéndose recíprocamente su plena legitimación, son la Dirección de la empresa SERPROMAN, S.L., y los representantes legales de los trabajadores que son tres delegados de personal, en representación de cada uno de los tres centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial, personal y funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa SERPROMAN S.L. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan servicios en los tres centros de trabajo que tiene la empresa; Talavera de la Reina, Toledo y Navalморal de la Mata.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

Artículo 3. *Vigencia.*

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 25/06/2018 y su duración será hasta el 25/06/2019.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de tres meses como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Transcurridos cuatro años de vigencia del convenio sin que haya mediado denuncia por ninguna de las partes, cada parte podrá instar por escrito la revisión de uno o varios preceptos del convenio, notificándoselo por escrito a la otra parte con un preaviso de tres meses. Este mecanismo es independiente del anterior mecanismo anual de denuncia de la totalidad del convenio, y solo podrá efectuarse para la revisión aislada de algún o algunos preceptos del mismo hasta un máximo de cuatro.

Artículo 4. *Procedimiento de denuncia para la revisión del convenio.*

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior a de cualquiera de sus prórrogas.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de tres meses a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de doce meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior.

5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos a que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecida la empresa al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan el mismo en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables. El presente convenio respeta lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores como norma de mínimos.

Artículo 7. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensaran y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

La absorción y compensación solo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial en cómputo anual.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Si tras la realización de la legal compensación y absorción salarial algún salario estuviese sujeto a subida de convenio, por una nueva negociación del mismo; se le abonarán los atrasos correspondientes, desde la aprobación del mismo, hasta su entrada en vigor.

Artículo 8. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo para el año 2018 es de 1.736 horas.

Este período será de trabajo real y comprende a todos los trabajadores de la Empresa contratados a jornada completa.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, respetándose en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente. Así como entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Finalizada la jornada laboral, encontrándose los trabajadores disfrutando del descanso legal, el personal que forma parte del grupo de operarios (descrito en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo) permanecerá en situación de «a órdenes», por turnos de una persona, que serán rotativos en cada centro de trabajo. Dicha situación de «a órdenes», implica que el personal estará disponible para, en caso de ser requerido, cubrir los servicios de urgencia que pudieran darse en dicho momento. En cada centro de trabajo se cubrirá esta situación mediante un turno rotativo por el que irán pasando todos y cada uno de los adscritos administrativamente a dicho centro de trabajo.

El trabajador que permanezca en situación de «a órdenes» será compensando con un importe de 40 € por cada turno semanal. Si el trabajador durante esa situación de «a órdenes» tuviera que prestar algún servicio de urgencia, será compensando con días libres en los 6 meses posteriores.

Artículo 9. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días naturales o 22 días laborables de vacaciones retribuidas, a elegir por oficinas, los cuales se distribuirán de la siguiente forma:

- a) Doce o trece días naturales a disfrutar ininterrumpidamente, y a determinar y repartir por los propios trabajadores en propuesta que hagan y eleven a la empresa.
- b) El resto a disfrutar en el resto del año y que serán asignadas por la empresa en atención al volumen de trabajo.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

En caso de que, por circunstancias excepcionales, y siempre y cuando estas circunstancias se refieran al volumen de trabajo o productividad, se podrán disfrutar las vacaciones hasta el 31 de marzo del año siguiente al año natural en el que las mismas se hubieran devengado.

3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4. Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan y estableciéndose la nueva fecha de forma acordada entre empresa y trabajador.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, forma acordada entre empresa y trabajador, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar a dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones hasta el transcurso del año natural, acordándose un nuevo periodo de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal.

Artículo 10. *Festividades.*

Durante la vigencia del presente Convenio tendrán la consideración de festivos los días que como tal fije el Gobierno con carácter nacional, así como los que fije el Gobierno de la Comunidad Autónoma en su ámbito.

Serán también inhábiles para el trabajo los días que, con carácter de fiesta local, disponga la autoridad competente para la localidad donde radique el centro de trabajo. El mismo carácter tendrá los días 24 y 31 de diciembre completos.

En caso de que se trabaje en uno de estos días, se compensará el día trabajado con un día de vacaciones.

Respecto de los festivos que vinieran disfrutando cada una de las delegaciones estos serán respetados. Siempre teniendo en cuenta que en caso de conflicto de la empresa debe mantenerse y no puede permanecer cerrada en días laborables.

Capítulo 2

Retribuciones

Artículo 11. *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en la Tabla Salarial que figura como Anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

El salario base se devengará por día natural y se incluirán en dicho salario base el prorrateo de pagas extraordinarias.

Artículo 12. *Retribución variable.*

Con carácter adicional, el personal afectado por este Convenio percibirá una retribución variable, en función de cumplimiento de los objetivos marcados por la Empresa. Los parámetros de evaluación individual de la retribución variable, y los importes mínimo y máximo de la misma son los que se especifica en la Tabla Salarial que figura como Anexo I para cada uno de los niveles y categorías.

Artículo 13. *Excedencia voluntaria.*

Además de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que se aplicarán en sus propios términos, será obligatoria la concesión de excedencia a los trabajadores con al menos un año de antigüedad, en las siguientes condiciones:

a) Por tiempo de hasta un año, prorrogable por otro año más, cuando medien razones justificadas de orden familiar, estudios o salud.

En casos muy excepcionales, por razones de salud del trabajador o de su pareja, si fuera necesario para la atención y cuidado de los hijos, podrá dispensarse el requisito de antigüedad expuesto anteriormente.

b) Se podrá conceder una segunda opción de excedencia cuando hayan transcurrido cuatro años desde la primera.

Artículo 14. *Control de la contratación.*

Todos los contratos de trabajo que se realicen deberán ser por escrito, quedándose el nuevo trabajador contratado con una copia del mismo.

La Empresa remitirá copia básica de todos los contratos que se celebren, así como la notificación de las pertinentes prórrogas y de las denuncias que correspondan a los contratos.

Artículo 15. *Asignación de funciones.*

Con independencia de la relación de puestos de trabajo señalada en el artículo siguiente, la incorporación al presente Convenio Colectivo de nuevas categorías y funciones, y la adscripción a los diferentes niveles económicos:

a) Se establecen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

1. Técnicos y administrativos. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y de gestión.

2. Obreros, especialistas y operarios en general. Es el personal que, por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con la producción, bien actuando directamente en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.

b) Se establecen cuatro grupos profesionales, que habrá que relacionar con el artículo 15 del presente convenio, de acuerdo a las siguientes definiciones:

Grupo 1. Técnicos Superiores.

Se incluirán en este grupo los técnicos que, o bien estén en posesión de título universitario o título profesional equivalente relacionado con las funciones a realizar, o bien cuenten con los conocimientos y experiencia profesional suficiente a juicio de la Dirección de la Empresa.

Grupo 2. Técnicos de Grado Medio

Se incluirán en este grupo aquellos trabajadores que tengan entre sus funciones, o bien las de colaborar con los técnicos superiores en la organización y distribución de las tareas a realizar, o bien la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento.

Grupo 3. Profesionales de oficio

Se incluirán en este grupo los trabajadores administrativos, técnicos o manuales que posean los suficientes conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de las tareas propias de su oficio.

Grupo 4. Trabajadores auxiliares

Se incluirán en este grupo los trabajadores que, no teniendo los suficientes conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de un oficio de tipo administrativo, técnico o manual, realicen tareas de ayuda y colaboración bajo la dirección de los trabajadores descritos en los grupos anteriores, respetando siempre la adscripción de cada trabajador a un tipo de tareas determinado.

Artículo 16. *Relación de puestos de trabajo.*

La relación general de puestos de trabajo de la Empresa es la que se describe a continuación:

Técnicos y Administrativos	Descripción funcional y jerárquica del puesto de trabajo
Delegado	Responsable de cada una de las delegaciones de la empresa, subordinado jerárquicamente al administrador de la empresa. Funciones de control de personal a su cargo, resolución y gestión de problemas, elaboración final de presupuestos, negociación con proveedores y restantes funciones análogas.
Jefe técnico	Ayudante, personal adjunto y subordinado al Delegado. Funciones de mediciones técnicas, elaboración de presupuestos, control de proveedores y operarios, auditoría de trabajos realizados; y restantes funciones análogas.
Aprendiz tramitador	Subordinación jerárquica al tramitador junior. Funciones de llamadas de control de calidad, archivo de expedientes, introducción de datos en el programa de gestión, y restantes funciones análogas.
Tramitador Junior	Subordinación jerárquica al tramitador Senior. Funciones de tramitación de expedientes de Compañías de Seguros, resolución de incidencias, gestión de rutas de operarios, trato con peritos, facturación, y restantes funciones análogas. Hasta los cuatro años de antigüedad en la Compañía será tramitador junior y a partir del quinto año se considerará tramitador senior.
Tramitador Senior	Subordinación jerárquica al Delegado. Funciones de tramitación de expedientes de Compañías de Seguros, resolución de incidencias, gestión de rutas de operarios, trato con peritos, facturación, y restantes funciones análogas.

Operarios	Descripción funcional y jerárquica del puesto de trabajo
Peón/Aprendiz	Subordinación jerárquica al Oficial 2ª. Funciones de carga de material, ayudante y acompañante a los oficiales en visitas, y restantes funciones análogas.
Oficial 2ª	Subordinación jerárquica al Oficial 1ª. Personal con experiencia media en las siguientes especialidades profesionales: pintor, fontanero, albañil, electricista, cerrajero, carpintero, jardinero, parquetista, climatizador, calefactor, y personal polivalente en reparaciones de naturaleza heterogénea.
Oficial 1ª	Personal con experiencia alta en las siguientes especialidades profesionales: pintor, fontanero, albañil, electricista, cerrajero, carpintero, jardinero, parquetista, climatizador, calefactor, y personal polivalente en reparaciones de naturaleza heterogénea.

Artículo 17. *Promoción interna.*

1. La cobertura de las vacantes definitivas que se produzcan en la Empresa se realizará preferentemente por personal de la misma, tras un proceso de selección entre los operarios que lleven más de seis meses trabajando en la categoría o categorías inferiores inmediatas.

En el supuesto de que la plaza a cubrir pueda exigir una titulación específica, la ausencia de la misma podrá ser suplida por una experiencia de más de tres años en el puesto de trabajo de la categoría inferior inmediata.

En el proceso de selección participarán, de forma paritaria, una representación de la Empresa y otra de los Trabajadores, no pudiendo formar parte de ésta los representantes de los trabajadores que sean aspirantes al ascenso.

La prueba o pruebas a realizar no podrán exigir más que los conocimientos normalmente necesarios para el desempeño de las tareas propias de la vacante ofertada, pudiendo el Representante de los Trabajadores o trabajador que eventualmente le sustituya buscar el asesoramiento profesional que considere adecuado.

En el supuesto de que la cobertura de la plaza se declarase desierta, la Empresa procederá a contratar un trabajador del exterior.

2. La Empresa podrá, en todo momento, ofertar plazas para los trabajadores de la misma sin cobertura de vacantes (ascensos). El proceso de selección se regirá por lo dispuesto en el punto anterior, excepto lo referente a la exigencia de contratación de trabajadores del exterior.

Artículo 18. *Movilidad geográfica.*

Por circunstancias propias de la actividad que requiere desplazarse a fin de reparar los siniestros en diversas localidades o puestos en la misma localidad, los trabajadores podrán ser destinados a un u otro punto de servicios en función de las necesidades de cobertura de la compañía.

En el caso de operarios y personal de oficina, la movilidad anterior, será ejecutada siempre por motivos funcionales o de producción, comunicándolo previamente al empleado o empleados afectados. Este hecho será siempre puntual sin que la residencia del puesto de trabajo pueda ser modificada definitivamente a menos que haya acuerdo entre las partes. Salvo los específicos requerimientos de movilidad puntual para cubrir motivos funcionales o de producción, la empresa respetará expresamente el lugar en el que se firma el contrato de trabajo.

A estos efectos, la adscripción de los trabajadores del grupo de operarios a centros de trabajo de la empresa, posee carácter administrativo y formal, puesto que desarrollan su trabajo efectivo en tantos centros o puntos de servicio como se requiera en función de los siniestros que se deba atender, y reparaciones a efectuar. Desde el punto de vista de

cobertura y Prevención de Riesgos Laborales, la prevención, cobertura, elaboración de riesgos, etc., está efectuada por puestos de trabajo concretos. (i.e. pintor, fontanero, jardinero, cerrajero, parquetista, albañil, electricista, climatizador, calefactor y personal polivalente en reparaciones de naturaleza heterogénea).

La empresa abonará a los trabajadores los gastos en los que pudieran incurrir de los anteriores periodos de traslados puntuales (posibles gastos de comida, gasolina o pernoctación).

Artículo 19. *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 y en las empresas que tengan 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. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollada Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y normativa relacionada vigente.

Artículo 20. *Igualdad en el trabajo.*

Se respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato o a cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente y las directivas comunitarias.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Con la finalidad de dotarse de un modelo de relaciones laborales estable que beneficie al personal, la competitividad de la Empresa, la mejora del empleo y con el fin de conseguir que la atención a los clientes sea de la mayor calidad posible, se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres:

- Promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y contribuir a la eliminación de discriminación y al cumplimiento de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- Principio de no discriminación por razón de la naturaleza del contrato. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato de las personas contratadas a tiempo parcial o bajo alguna forma de contratación temporal, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que las contratadas indefinidamente o a tiempo completo.

- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo y de la conciliación de la vida laboral y personal.

- Principio de no discriminación por razón de diversidad funcional. Las partes se comprometen a asegurar el principio de igualdad de trato y no discriminación de las

personas con diversidad funcional que sean contratadas, que habrán de disfrutar de los mismos derechos que el resto de la plantilla. Este compromiso pretende, junto a otras medidas, promover y facilitar la integración social de las personas con discapacidad, así como garantizar y proteger el empleo de las mismas, y su conciliación de vida personal y profesional.

– Implementar controles semestrales por parte de la empresa entre los trabajadores para evitar cualquier tipo de discriminación.

Artículo 21. *Materias no reguladas por este convenio.*

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (Publicado el 26 de septiembre de 2017), el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación general aplicable, ya que el objeto social de la empresa es la obra de construcción especializada, siendo la actividad de la misma la realización de pequeñas reparaciones de hogar para compañías de seguros y tareas de mantenimiento de edificios e instalaciones, encontrándose dentro del ámbito funcional del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción al que este Convenio, en lo no previsto por éste, se remite en su totalidad.

Artículo 22. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, integrada por tres miembros en representación de los trabajadores y un número igual por la empresa. Esta comisión será el órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio.

2. Serán funciones específicas de la comisión paritaria las siguientes:

1. Interpretación o aclaración de las cláusulas del convenio.
 2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 3. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos, en los supuestos previstos concretamente en este texto.
 4. Cuantas otras actuaciones tiendan a la eficacia práctica del convenio.
3. La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesaria para la buena marcha del presente Convenio.

La convocatoria de reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el Orden del Día.

Tanto las partes signatarias del presente Convenio, como las comprendidas en el artículo 2 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará un informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

4. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las discrepancias producidas en el seno de sus competencias se someterán a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado en el Boletín Oficial del Estado el 23 de febrero por Resolución de la Dirección General de Empleo de 10 de febrero de 2012.

5. Las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, en relación a las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Así pues, de no ser aplicables los antedichos procedimientos o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes podrán someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajos situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos.

En Talavera de la Reina, 13 de junio de 2018.

ANEXO 1

Tabla salarial

Técnicos y Administrativos	Salario bruto anual	Retribución variable. Parámetros de evaluación e importes mínimo y máximo
Delegado	20.000 €	Parámetros de evaluación. Facturación, reclamaciones, rendimiento económico de clientes, negociación con proveedores, gestión del personal a cargo, gestión de expedientes de importe elevado. Importes mínimo y máximo. Será un importe mínimo y máximo, respectivamente, consistente en un porcentaje entre el cero por ciento (0%), y el treinta por ciento (30%) del salario bruto anual.
Jefe técnico	14.000 €	Parámetros de Evaluación. Facturación, reclamaciones, rendimiento económico de clientes, negociación con proveedores, gestión del personal a cargo, gestión de expedientes de importe elevado. Importes mínimo y máximo. Será un importe mínimo y máximo, respectivamente, consistente en un porcentaje entre el cero por ciento (0%), y el treinta por ciento (30%) del salario bruto anual.
Aprendiz tramitador	SMI	
Tramitador Junior	11.000 €	Parámetros de evaluación. KPIs del cliente que gestiona (Incidencias, Costes Medios, Tiempos de cierre de expedientes, etc...) y Rendimiento económico del cliente. Importes mínimo y máximo. Será un importe mínimo y máximo, respectivamente, consistente en un porcentaje entre el cero por ciento (0%), y el treinta por ciento (30%) del salario bruto anual.
Tramitador Senior	12.000 €	Parámetros de evaluación. KPIs del cliente que gestiona (Incidencias, Costes Medios, Tiempos de cierre de expedientes, etc...) y Rendimiento económico del cliente. Importes mínimo y máximo. Será un importe mínimo y máximo, respectivamente, consistente en un porcentaje entre el cero por ciento (0%), y el treinta por ciento (30%) del salario bruto anual.

Operarios	Salario bruto anual	Retribución variable. Parámetros de evaluación e importes mínimo y máximo
Peón/Aprendiz	SMI	
Oficial 2ª	11.000 €	
Oficial 1ª	14.000 €	Parámetros de evaluación. Facturación, Reclamaciones, Urgencias atendidas. Importes mínimo y máximo. Será un importe mínimo y máximo, respectivamente, consistente en un porcentaje entre el cero por ciento (0%), y el treinta por ciento (30%) del salario bruto anual.