Deputación DA CORUÑA
www.dicoruna.es
BOLETÍN OFICIAL DA PROVINCIA DA CORUÑA
D.L.: C-1-1958
BOP
BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE A CORUÑA
VIERNES, 10 DE ENERO DE 2014 | BOP NÚMERO 6

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de traballo do sector de pintura da provincia da Coruña

Visto o expediente do sector de PINTURA da provincia da Coruña (código de convenio 15001185011981), que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 11.07.2013, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.–Ordenar a súa inscrición no Rexistro de convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.–Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 19 de decembro de 2013

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

CONVENIO COLECTIVO DE PINTURA PARA LA PROVINCIA DE A CORUÑA

AÑOS 2012-2016

I) EXTENSIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1.º.–Extensión.

El presente convenio es de aplicación a todas las empresas de pintura. Se aplicará a todos las centros de trabajo de la provincia de La Coruña, cualquiera que sea el domicilio social de las empresas a que pertenezca. Afecta el presente convenio, a todos los trabajadores al servicio de las empresas anteriormente expresadas.

Artículo 2.º.–Vigencia.

El convenio entrará en vigor el día de su publicación, si bien sus efectos económicos empezarán a regir a partir del 1 de enero de 2012 y su vigencia será desde 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016.

Los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de de enero de 2013, fijándose los atrasos a percibir desde dicha fecha hasta el 31 de julio de 2013, en las cantidades que para cada categoría se especifican en la tabla de atrasos que figura en el anexo I.

II) PRÓRROGA

Artículo 3.º.

El convenio colectivo quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

Artículo 4.º.–Respeto de derecho.

Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales actualmente consolidadas en cuanto determinen mayores derechos de los concedidos por este convenio, respecto a las materias objeto de su regulación.

Artículo 5.º.–Compensación y absorción.

Número de anuncio 2013/16033

Sin perjuicio de que puedan extenderse a cualquier situación personal las mejoras establecidas en el convenio y aún ampliarlas, las empresas que vengan abonando salarios superiores a los reglamentariamente exigidos, no estarán obligados a aplicar las elevaciones que por las presentes estipulaciones se fijan, más que en la medida necesaria para suplir diferencias. Asimismo, las mejoras establecidas en el convenio serán compensables o absorbibles por cualquier elevación salarial que por disposición legal pudieran establecerse.

Artículo 6.º.–Garantía personal y condición mínima.

Serán respetadas las condiciones superiores pactadas con anterioridad a este convenio, o que se pacten durante su vigencia, con personas o grupo de personas, por las empresas afectadas por el mismo, siempre que en su conjunto o cómputo anual, superen las establecidas por este convenio, debido a la condición que tiene de normas mínimas de relación, tanto en lo que se refiere a lo social como en lo económico.

De con el art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, durante la vigencia del convenio la regulación de las condiciones de éste podrán verse afectadas por un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento, y tendrá prioridad en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Artículo 7.º.–Normas complementarias.

En lo que no esté previsto en este convenio se estará a lo que dispone el convenio general del sector de la construcción, y demás disposiciones vigentes.

III) CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 8.º.–Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2012 es de un uno por ciento (1%) calculándose éste sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2011, excepto antigüedad.

Para el año 2013 el incremento será del cero coma seis por ciento (0’6%), excepto antigüedad, quedando establecidas las retribuciones en las cantidades que figuran en el anexo I del presente convenio.

Las empresas que hayan pagado cantidades a cuenta del convenio podrán compensarlas con las establecidas en éste, en el anexo I.

Se acuerda expresamente que las tablas salariales del convenio se adaptaran a la remuneración mínima bruta anual fijada en el art. 50 del convenio general del sector de la construcción, de tal modo que al 31 de diciembre de 2013 dicha remuneración coincida con los importes señalados para dicho año en el precepto citado.

Y para cada uno de los años 2014, 2015 y 2016 la comisión paritaria, una vez fijada la remuneración bruta anual del convenio, y obtenida la remuneración mínima bruta anual en los términos anteriormente expresados y para cada una de dichas anualidades, establecerán la forma en que dicha equiparación se llevará a cabo.

Artículo 9.º.–Cláusula de garantía salarial para el año 2013.

Si el índice de precios al consumo (IPC) al 31 de diciembre de 2013, supera el tres por ciento (3%), se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por ciento, excepto antigüedad, que se abonará en cuanto se constate el incremento del IPC con efectos económicos desde el 1 de enero de 2013.

Artículo 10.º.–Prima de asistencia y puntualidad.

Se establece una prima de asistencia y puntualidad, por día efectivo de trabajo 6’57 € para los ayudantes y peones y de 8’33 € para los oficiales de 1.ª y de 2.ª.

Este plus de asistencia y puntualidad se perderá en las circunstancias y cuantías siguientes:

Número de anuncio 2013/16033

1. La primera falta sin justificación será penalizada con pérdida de 1'5 días de prima, además del salario correspondiente al día de la falta.

2. La segunda falta será penalizada con la pérdida de cinco días de prima, además del salario correspondiente al día de la falta.

3. Por cada nueva falta será penalizada con la pérdida de la prima correspondiente a la mitad de los días trabajados en el mes, además del salario o salarios de la nueva o nuevas faltas.

4. Las faltas han de computarse siempre de cada mes natural.

Artículo 11.º.–Antigüedad.

La antigüedad en la empresa será retribuida a razón de dos bienios y tres quinquenios, por día natural, según la siguiente tabla:

■ Oficiales de 1.ª y 2.ª: bienio 0,18 €.

■ Ayudantes y peones: bienio 0,17 €.

■ Oficiales de 1.ª y 2.ª: quinquenio 0,36 €.

■ Ayudantes y peones: quinquenio 0,35 €.

Artículo 12.º.–Plus de altura.

Todo personal que realice trabajos en andamios volantes percibirá una gratificación de 2'19 €, por día o fracción . En andamios de tubos se percibirá esta gratificación a partir de los seis metros de altura.

Artículo 13.º.–Dietas y desplazamientos.

El personal que realice trabajos fuera de su localidad o residencia y tenga necesidad de pernoctar en el lugar de trabajo percibirá una dieta de 26'60 € diarios, además de 1'57 € mensuales para lavado de ropa.

El personal que se encuentre trabajando fuera de su localidad o residencia y no tenga necesidad de pernoctar en el lugar de trabajo, percibirá una media dieta de 8'11 € diarios.

El personal que se encuentre trabajando fuera del término municipal a menor distancia de 10 km percibirá una salida de 2'85 € diarios.

Artículo 14.–Jornada laboral.

La jornada semanal será de 40 horas distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, abonándose la nómina mensualmente. El total de horas anuales será de 1.748.

El calendario laboral de 2013 ya fue aprobado y publicado en el BOP del 24/01/13. Se adjunta dicho calendario en el anexo II.

Artículo 15.º.–Prendas de trabajo.

A todo personal afectado por este convenio, le será facilitado por sus respectivas empresas un mono o faena de trabajo de primera calidad, cada año. En caso de trabajo que así lo requiera, se entregará otro más.

Artículo 16.º.–Licencias con sueldo.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a permisos, percibiendo el importe del salario diario, antigüedad y plus de asistencia en los casos siguientes:

1. Matrimonio del trabajador: quince días naturales retribuidos.

2. Fallecimiento: en caso de fallecimiento de esposa, padres, padres políticos, hijos y hermanos, será siempre de cinco días, para todos los trabajadores. En caso de tíos o tías, será de dos días.

3. Nacimiento de hijo: será siempre de cinco días.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.º.–Complemento plus de transporte.

Se estipula la siguiente retribución económica en concepto de plus de transporte para todas las categorías de 7'75 € por día efectivo de trabajo.

Artículo 18.º.–Vacaciones.

Serán de treinta días naturales, percibiendo durante las mismas el salario diario, antigüedad y plus de asistencia correspondiente a los días que, de estar trabajando hubiese percibido el trabajador. En todo caso, las vacaciones podrán disfrutarse en dos periodos de 15

Número de anuncio 2013/16033

días, que de no haber acuerdo sobre el periodo de su disfrute, 15 días podrán ser escogidos por el trabajador y otros 15 por el empresario, todos ellos naturales.

Artículo 19.º.–Pagas de Navidad y verano.

Serán de treinta días cada una, se abonarán del salario diario del convenio y antigüedad. La paga de verano se cobrará en el mes de julio y la de Navidad antes del 24 de diciembre. Su importe es el que figura en el anexo I del convenio.

Dichas pagas no podrán ser prorrateadas en los nuevos contratos.

Artículo 20.º.–Rendimientos.

Se establece la siguiente tabla de rendimientos mínimos:

	Metros
• Temple liso primera mano	180
• Temple liso segunda mano	200
• Pintura al óleo 1.ª mano	80
• Pintura al óleo 2.ª mano	60
• Pintura al óleo acabado	90
• Esmalte en paredes acabado rodillo	80
• Pintura plástica en paredes, 1.ª mano	160
• Pintura plástica en paredes, 2.ª mano	180
• Aparejado y tapado	130
• Temple picado a rodillo	110
• Temple picado a cepillo	60
• Plástica picado a rodillo	100

	Unidades
• Puertas imprimidas	25
• Puertas emplastecidas y lijadas	18
• Puertas pintadas 1.ª mano	18
• Puertas esmaltadas	15
• Ventanas en guillotina imprimidas (sin marco)	60
• Ventanas pintadas 1.ª mano (interior)	18
• Ventanas pintadas 2.ª mano	22
• Pintado hueco interior guillotina (barnizado)	30
• Pintado hueco interior guillotina	
• (barnizado) 2.ª mano	35
• Puertas barnizadas 1.ª mano	32
• Lijado y plasticido clavos	40
• Puertas 2.ª mano barniz	32
• Puertas 3.ª mano barniz	30

Estos rendimientos se entienden en cada jornada de ocho horas.

IV) COMISION PARITARIA

Artículo 21.º.

Número de anuncio 2013/16033

Se constituye una comisión paritaria. Se compondrá de cuatro vocales, dos de ellos representantes de los trabajadores y dos de los empresarios, y ambos pertenecientes a la comisión deliberadora del convenio. Para la adopción de acuerdos será necesaria la conformidad de tres vocales, por lo menos, en igualdad paritaria.

La comisión paritaria quedará constituida de la siguiente forma:

– Representación empresarial: D. César Prado Maceiras, D. José Ángel Otero Rey y D. José Ángel Brey Ferreiro.

– Representación de los trabajadores: D. Victorino Ares Prado, de C.I.G.; D. Sergio López Rivera, de FECOMA-CC.OO., y D. Jesús M.ª Calvo Romero, de MCA-U.G.T.

Artículo 22.

A los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se seguirán los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, y conforme a lo dispuesto en el referido artículo.

1. Esta comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

2. 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 asistan al proponente.

c) Propuesta o petición que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios.

3. 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 20 días hábiles para emitir la correspondiente resolución.

De no haber acuerdo se realizará informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones.

4. En los supuestos en que la comisión paritaria no alcance acuerdo trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos o, en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes acuerdos Interprofesionales previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores.

V) DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–Las retribuciones y tablas de rendimiento incluidas en este convenio, forman parte inseparable del mismo, y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Segunda.–Complemento de hospitalización. En el caso de accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo y en horario de trabajo, y que dé lugar a hospitalización, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias por incapacidad temporal, garantice el cien por cien del salario base del convenio, plus de asistencia y plus de distancia y transporte fijados en la tabla de retribuciones (anexo I) del presente convenio y durante un período máximo de seis meses, salvo que finalice antes del contrato de trabajo o la obra.

Para la obtención del mencionado complemento diario, se utilizará la siguiente fórmula:

– Fórmula $C = \frac{(S.C. \times 30 + (P.A. + P.DT) \times 21)}{30} - P.R. = r$

– Siendo: C. = Complemento diario

Número de anuncio 2013/16033

– S.C. = Salario base convenio diario

– P.A.= Plus Asistencia

– P.DT= Plus de distancia y transporte

– P.R. = Prestación reglamentaria día

– r = Resultado

Cuando el resultado de la aplicación de la fórmula descrita sea negativo, no procederá abonar complemento alguno.

En el caso de que una I.T. derivada de accidente laboral producido en el centro de trabajo y en horario laboral, el importe de las pagas extraordinarias, correspondientes a los seis primeros meses de la baja, no podrán ser inferiores al importe que para su categoría y nivel figura en las tablas salariales del convenio en su anexo I.

Tercera.–Las empresas vendrán obligadas a concertar con primas íntegras a su cargo, en el plazo de dos meses, una vez homologado el presente convenio, una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente absoluta o gran invalidez, en los términos que seguidamente se dirán, de sus trabajadores por accidentes de trabajo, incluidos los accidentes –in itinere–, que garantice al trabajador accidentado o a sus causahabientes en el caso de fallecimiento o invalidez permanente producido por causa fortuita espontánea exterior e independiente de la voluntad del trabajador, al percibo de la indemnización siguiente:

• 37.000,00 € en caso de fallecimiento del trabajador por accidente de trabajo.

• 43.000,00 € en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

Esta compensación es compatible con la pensión e indemnización que pueda causar el trabajador en la Seguridad Social. No obstante lo expuesto anteriormente, la indemnización que sea percibida con cargo al contrato de seguro de accidentes que voluntariamente se contiene en este convenio, se considerará como entrega a cuenta de la indemnización que, en su caso, pudieran declarar con cargo a las empresas los tribunales de justicia, compensándose hasta donde aquella alcance.

Cuarta.–Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

1).–Contrato fijo de plantilla.

Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2).–Contrato para trabajo fijo de obra.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a algunos de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores “fijos de obra” por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijado en el párrafo anterior. Cumplido dicho período, si no hubiese mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

Número de anuncio 2013/16033

3. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario, y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la comisión paritaria provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la comisión paritaria provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación.

El empresario contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 2.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

4. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores se establece una indemnización por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

3).–Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que hubieran formalizado contratos de los regulados en Real Decreto 2.720/1998, o norma que lo sustituya, o hubieran formalizado contratos de fomento de empleo de los regulados por el Real Decreto 1.989/1984 con anterioridad a su derogación, exceptuando el contrato de fijo de obra regulado en el artículo anterior, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7% si la duración hubiera sido igual o inferior a 365 días, y del 4'5% si la duración hubiera sido superior a 365 días, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

2. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrá concretarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, tendrá una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incrementó el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten su servicio.

3. Las empresas afectadas por este convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones pactadas en el mismo.

4. Contrato para la formación o aprendizaje.

4.1. El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general.

4.2. El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la pintura.

4.3. El contrato para la formación se podrá celebrar, según lo establecido en la disposición transitoria 9.ª de la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%, con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 30 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para la formación.

4.4. El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad los menores de 18 años para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

4.5. La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder de dos años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 4.9.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Número de anuncio 2013/16033

4.6. Para la impartición de la enseñanza teórica se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que, por su oficio o puesto cualificado, desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

4.7. La retribución del trabajador contratado para la formación no podra ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

* Para el primer año de contrato se abonará el 60%.

* Para el segundo año se abonará el 70%.

Estos porcentajes están referidos al salario del nivel de auxiliares, ayudantes o peones de las tablas del convenio, salvo que éste fuera inferior al 85% para el primer año de contrato, o al 100% del Salario Mínimo Inteprofesional para los del segundo año, en cuyo caso percibirán el Salario Mínimo Interprofesional.

4.8. El plus extrasalarial se devengará por los contratados en formación en igual cuantía que el señalado en el convenio colectivo provincial para el resto de los trabajadores durante los días que dure el contrato.

4.9. Toda situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

4.10. Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4’5%, calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Este contrato se ajustará a lo establecido en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

4).–Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo.

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo o tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo correspondan unos ingresos que guarden respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable, más un 25 por ciento.

6. Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5. e) y f) y 64.6 del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe que a dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujeta dicha implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. A partir del día 1 de julio de 2011 todas las modalidades de contratación tendrán una indemnización por cese del 7% calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, excepto antigüedad, devengados durante la vigencia del contrato.

Quinta.–Empresas de trabajo temporal.–Las empresas afectadas por este convenio cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos sociales, laborales y retri-

Número de anuncio 2013/16033

butivos que le corresponden a sus trabajadores en aplicación del convenio colectivo provincial de Pinturas. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté vinculada por el presente convenio.

Sexta.–Pintura industrial de chorreo.–La empresa suministrará al menos dos buzos al año y alguno más, por si fuera necesario, por deterioro de los anteriores. Asimismo, dotará al chorreador de una escafandra homologada para desarrollar el trabajo de limpieza mediante proyección de abrasivo seco. Dicha escafandra estará en buen estado, teniendo la alimentación de aire protegida mediante filtro con cartucho filtrante para eliminación de aceites y humedad excesiva y, además, estará dotada de una válvula dosificadora que ajuste el volumen de entrada de aire.

La empresa suministrará al operario chorreador además del equipo citado, botas y guantes adaptados al trabajo a realizar. Se procurará que estos equipos personales sean utilizados por un sólo operario, quién devolverá el citado equipo cuando abandone la empresa o esté deteriorado y solicite otro para su cambio.

Los trabajadores de chorreo percibirán una gratificación de 3’28 € por día efectivo de trabajo, compensable y absorbible con cualquier otra retribución o incentivo que vinieran percibiendo por el mismo o similar concepto.

Séptima.–El personal que cese durante el período de prórroga del convenio tendrá derecho a percibir, como atrasos, el tanto por ciento que se determine a primeros de año entre la representación sindical y patronal, que tendrá como base el IPC previsto por el Gobierno, cualquiera que sea el aumento que se pacte en el convenio y compensable con las retribuciones superiores que pudiera haber percibido.

Octava.–Se establece el derecho de las empresas afectadas por el convenio a recuperar, bien a cuenta de las vacaciones, o bien con cualquier otro día laboral, los días de descanso que hubieran concedido a sus trabajadores en fechas no establecidas en el Artículo 14 del presente convenio.

VI) DISPOSICIÓN TRANSITORIA

La comisión paritaria acordará para cada año de vigencia del convenio el importe de ayudas del coste de desplazamientos, plus de altura, plus de pintura industrial de chorreo, póliza de seguros y demás conceptos económicos que no estén vinculados al salario, plus de asistencia, plus de transporte, pagas extras y vacaciones, y establecerá el calendario laboral para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Número de anuncio 2013/16033

TABLAS CONVENIO PROVINCIAL DE PINTURA

A CORUÑA

CONVENIO PINTURA CORUÑA		TABLA DE RETRIBUCIONES						AÑO 2013	
		SALARIO		PLUS (por día efectivo de trabajo)					
NIVELES	CATEGORIAS					Gratificaciones		Vacaciones	TOTAL
		Día	Mes	Asistencia	Distancia y transporte	Julio	Navidad		ANUAL
	TECNICOS								
III	Peritos	48,12	1.443,62	0,00	7,75	2.050,92	2.050,92	1.443,62	23.138,56
	ADMINISTRATIVOS								
III	Jefe Admvo. 1.ª	48,12	1.443,62	0,00	7,75	2.050,92	2.050,92	1.443,62	23.138,56
VI	Ofic. Admvo. de 1.ª	37,42	1.122,64	0,00	7,75	1.594,60	1.594,60	1.122,64	18.374,26
VIII	Oficial Admvo. 2.ª,	34,33	1.029,98	0,00	7,75	1.463,30	1.463,30	1.029,98	16.999,67
I X	Auxiliar Admvo.	32,43	972,98	0,00	7,75	1.314,04	1.314,04	972,98	16.017,14
X	Auxiliar AYUDANTES	33,43	1.002,85	0,00	7,75	1.016,24	1.016,24	1.002,85	15.780,01
	OPERARIOS								
VIII	Oficial de 1.ª	28,24		8,33	7,75	1.174,98	1.174,98	1.007,32	16.371,77
IX	Oficial de 2.ª	27,71		8,33	7,75	1.151,12	1.151,12	990,79	16.128,91
X	Ayudante	28,42		6,57	7,75	1.132,18	1.132,18	938,64	15.889,66
XII	Peón	27,35		6,57	7,75	1.091,41	1.091,41	909,85	15.422,12

Número de anuncio 2013/16033

CONVENIO PINTURA CORUÑA		PAGO DE ATRASOS				AÑO 2013		
		SALARIO		PLUS (por día efectivo de trabajo)				
NIVELES	CATEGORIAS					Gratificaciones		TOTAL
		Día	Mes	Asistencia	Distancia y transporte	Julio		
	TECNICOS							
III	Peritos	0,29	8,70	0,00	0,05	12,23		78,98
	ADMINISTRATIVOS							
III	Jefe Admvo. 1.ª,	0,29	8,61	0,00	0,05	12,23		78,98
VI	Ofic. Admvo. de 1.ª,	0,22	6,70	0,00	0,05	9,51		62,85
VIII	Oficial Admvo. 2.ª,	0,20	6,14	0,00	0,05	8,73		58,20
I X	Auxiliar Admvo.	0,19	5,80	0,00	0,05	7,84		54,93
X	Auxiliar AYUDANTES	0,20	5,98	0,00	0,05	6,06		54,40
	OPERARIOS							
VIII	Oficial de 1.ª	0,17		0,05	0,05	7,01		55,81
IX	Oficial de 2.ª	0,17		0,05	0,05	6,87		55,00
X	Ayudante	0,17		0,04	0,05	6,75		54,31
XII	Peón	0,16		0,04	0,05	6,51		52,73

Número de anuncio 2013/16033

CONVENIO PROVINCIAL DE PINTURA DE A CORUÑA

CALENDARIO LABORAL PARA EL PERIODO DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2013

DIAS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	STBRE	OCTUB	NOBRE	DIBRE	DIAS
1	**FN**	8	8	**FC-8**	**FN**	SABADO	8	8	DOMINGO	8	**FN**	DOMINGO	1
2	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	2
3	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	3
4	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	4
5	SABADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	5
6	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	**FN**	6
7	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	7
8	8	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8
9	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	9
10	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	10
11	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	11
12	SABADO	**FC-8**	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	**FN**	8	8	12
13	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	13
14	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	14
15	8	8	8	8	8	SABADO	8	**FN**	DOMINGO	8	8	DOMINGO	15
16	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	**FC-8**	8	8	SABADO	8	16
17	8	DOMINGO	DOMINGO	8	**FA**	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	17
18	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	18
19	SABADO	8	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	8	8	19
20	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	20
21	8	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	21
22	8	8	8	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	22
23	8	SABADO	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	**FC-8**	23
24	8	DOMINGO	DOMINGO	8	8	**FA**	8	SABADO	8	8	DOMINGO	**FC-8**	24
25	8	8	8	8	SABADO	8	**FN**	DOMINGO	8	8	8	**FN**	25
26	SABADO	8	8	8	DOMINGO	8	**FC-8**	8	8	SABADO	8	8	26
27	DOMINGO	8	8	SABADO	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	4	27
28	8	8	**FN**	DOMINGO	8	8	DOMINGO	8	SABADO	8	8	SABADO	28
29	8		**FN**	8	8	SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	DOMINGO	29
30	8		SABADO	8	8	DOMINGO	8	8	8	8	SABADO	**FC-8**	30
31	8		DOMINGO		8		8	SABADO		8		**FC-8**	31
	ENERO	FEBRE	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SEBRE	OCTUB	NOBRE	DIBRE	
Horas/mes	176,0	152	152	168	168	152	168	160	168	184	160	124,0	1.932
Días/Mes	**22,0**	**19**	**19**	**21**	**21**	**19**	**21**	**20**	**21**	**23**	**20**	**15,5**	**241,5**

Leyenda Festivos: **F.N.** (Festivo Nacional) **F.A.** (Festivo Autónomica) **FC.-8** (Festivo Convenio Adaptación Hora Anuales) **F.L.** (Festivo Local)

	DIAS			HORAS
Días del año	365		TOTAL HORAS DE TRABAJO EN CALENDARIO	2.000
Sábados	-51			
Domingos	-52	8,5	**(FC-8)** FIJADOS EN CALENDARIO	-68
Festivos Nacionales (FN)	-10			1932
Festivos Comunidad (FCA)	-2		(F.L.) FESTIVOS LOCALES	-16
	250			
Festivos Locales (FL)	-2	2,0		
Vacaciones Anuales	-21			
	----------			1.916
DIAS DE TRABAJO ANUAL	227			
ADAPT.CONV.NACION. (FC-8)	-8,5		30 DIAS NATURALES DE VACACIONES	-168
	----------			-
TOTAL DIAS DE TRABAJO	217,5	1.748	TOTAL HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO	**1.748**

NOTAS:

1) Los festivos locales son los que se determinan en el calendario de Fiestas publicado en el B.O.P. de A Coruña de 5/11/2012

2) Los días señalados como (FC-8) tienen tratamiento de festivo en el año 2013

3) Cuando un Festivo Local (FL) coincida con algún Festivo Convenio (FC-8), o sábado, éste pasará al anterior día laboral

4) Este Calendario será de aplicación en aquellas empresas que no tengan establecido su calendario laboral de acuerdo con el Art. 14 del Convenio del Sector

5) Los días Festivos Convenios (FC-8) que figuran en el calendario, sí coinciden en periodo vacacional, no contarán como vacaciones

2013/16033

Número de anuncio 2013/16033