

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### XUNTA DE GALICIA

#### Consellería de Economía, Emprego e Industria

#### Xefatura Territorial da Coruña

#### Servizo de Emprego e Economía Social

##### *Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo sectorial de pinturas da provincia da Coruña 2017-2021*

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo do sector de pintura da provincia da Coruña 2017-2021 (código de convenio número 15001185011981), subscríbese con data 22 de novembro de 2018 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, APECCO en representación da parte empresarial e CIG e UXT en representación dos traballadores e solicítase a súa inscrición e publicación.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a xefatura territorial de economía, emprego e industria da Coruña é competente para resolver a inscrición do convenio colectivo do sector de pintura da provincia da Coruña, 2017-2021 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 35 do Decreto 135/2017, do 28 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Economía, Emprego e Industria (DOG núm. 18, do 25 de xaneiro de 2018).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do convenio colectivo do sector de pintura da provincia da Coruña 2017-2021 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. A remisión do convenio colectivo do sector de pintura da provincia da Coruña 2017-2021 ó Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 24 de novembro de 2018.

O xefe territorial de economía, emprego e industria

Isidoro Martínez Arca

#### ACTA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO PINTURA - PROVINCIA DE A CORUÑA

##### ASISTENTES

##### Por APECCO:

José Angel Brey Ferreiro

Ramón Rivera López

Elena Quintas Robles

Antonio Fdez.-Chao (asesor)

Miguel García Eiroa (secretario)

##### Por U.G.T.:

José Ramón Ramos Fernández

Jairo Ares Espiñeira

**Por CIG:**

Mario Maceiras Dosil

Marcos Sánchez Branco

En la ciudad de A Coruña, a 22 de noviembre de 2018, siendo las 17.00 horas, se reúnen en los locales de APECCO los señores que arriba se relacionan, para proceder a realizar las correcciones solicitadas por el Servicio de Empleo de la Xunta de Galicia en el Convenio Colectivo de Pintura de la Provincia de A Coruña para los años 2017-2021.

Los sindicatos CIG y UGT (que ostentan el 66,6% y el 33,3% respectivamente, de la representación social en el sector), y la parte patronal acuerdan aprobar el citado texto y las tablas salariales que forman parte del mismo.

Las correcciones que se acuerdan realizar son las siguientes:

**Artículo 12.º.-Desplazamientos temporales fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.**

1. Sin perjuicio de la aplicación al ámbito de este Convenio, de lo dispuesto en los artículos 79 a 88 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 26/09/2017), este artículo regula los desplazamientos temporales de los trabajadores de empresas afectadas por este Convenio para la realización de trabajos en obras concretas localizadas fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia.

2. Cumplimiento del Convenio Colectivo y de las normas vigentes. En las obras incluidas en estos supuestos las empresas deberán vigilar por el cumplimiento estricto de lo establecido en este Convenio además de la legislación propia del país de destino, observando siempre, en caso de haber divergencias entre ellas, la condición más beneficiosa para el personal desplazado.

3. Tiempo de viaje. El tiempo de viaje desde el domicilio del trabajador hasta la obra objeto de desplazamiento será considerado a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo.

4. Por cada 3 meses de desplazamiento continuado el trabajador tendrá derecho a un permiso de 4 días laborales retribuidos en su domicilio de origen. Los días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de 15 días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de 3 meses de desplazamiento.

Por acuerdo individual podrá pactarse la acumulación de estos días pudiendo añadirse al período de vacaciones.

No interrumpirá el cómputo de los 3 meses de desplazamiento las estancias del trabajador a su lugar de residencia por períodos inferiores a 48 horas, sin posibilidad de pernoctar en su lugar de residencia habitual.

5. Gastos de viaje y estancia. Todos los gastos de viaje y estancia derivados del desplazamiento se asumirán proactivamente por la empresa. La empresa asumirá también los viajes ajenos a la voluntad del trabajador, como cursos formativos, reconocimientos médicos, consultas y pruebas médicas, etc.

6. Licencias retribuidas. La empresa garantizará que durante los desplazamientos los trabajadores puedan acogerse a las licencias retribuidas previstas en este Convenio.

7. Vacaciones. Todo el personal desplazado tendrá derecho a los periodos vacacionales previstos en la presente norma.

8. Prevención de Riesgos Laborales. Se cumplirá en las obras lo que obliga la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales.

9. Fiscalidad más beneficiosa. Todo el personal desplazado en países que prevean beneficios fiscales o sociales para los operarios extranjeros (7P, etc.), tendrán derecho a que las empresas les faciliten la documentación precisa para acogerse a estos supuestos.

10. Representación Sindical. La empresa dispondrá de los medios técnicos y logísticos para facilitar la participación del personal desplazado en los procesos electorales de las empresas con las máximas garantías, garantizando el derecho a información, concurrencia y voto secreto de todo el cuadro de personal.

**Se suprime la Disposición Adicional 9.ª (la que estaba de 10.ª pasa a ser la nueva 9.ª).**

La presente Acta será firmada por una sola persona de cada parte interviniente en la misma.

Se faculta a Miguel García Eiroa, Secretario para la presentación del Convenio reseñado, ante la Delegación Provincial de la Consellería de Trabajo de la Xunta de Galicia, a efectos de su homologación y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de conformidad, se firma la presente en el lugar y fecha más arriba indicados.

## CONVENIO COLECTIVO DE PINTURA PARA A PROVINCIA DA CORUÑA ANOS 2017-2021

### I) EXTENSIÓN E VIXENCIA

#### Artigo 1.º.-Extensión.

O presente convenio é de aplicación a todas as empresas de pintura. Aplicarase a todos os Centros de Trballo da provincia da Coruña, calquera que sexa o domicilio social das Empresas a que pertenza. Afecta o presente Convenio, a todos os traballadores ao servizo das Empresas anteriormente expresadas.

#### Artigo 2.º.-Vixencia.

O Convenio entrará en vigor o día da súa publicación, aínda que os seus efectos económicos empezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2017 e a súa vixencia será desde o 1 de Xaneiro de 2017 ao 31 de decembro de 2021.

Os efectos económicos aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2017.

### II) PRÓRROGA

#### Artigo 3.º

O Convenio Colectivo manterá a súa vixencia ata a entrada en vigor dun novo Convenio que o substitúa.

#### Artigo 4.º.-Respecto de Dereito.

Respectaranse a todos os traballadores as situacións persoais actualmente consolidadas en canto determinen maiores dereitos dos concedidos por este Convenio, respecto das materias obxecto da súa regulación.

#### Artigo 5.º.-Compensación e absorción.

Sen prexuízo de que poidan estenderse a calquera situación persoal as melloras establecidas no Convenio e aínda amplialas, as Empresas que veñan abonando salarios superiores aos regulamentariamente esixidos, non estarán obrigados a aplicar as elevacións que polas presentes estipulacións fíxanse, máis que na medida necesaria para suplir diferenzas. Así mesmo, as melloras establecidas no Convenio serán compensables ou absorbibles por calquera elevación salarial que por disposición legal puidesen establecerse.

#### Artigo 6.º.-Garantía persoal e condición mínima.

Serán respectadas as condicións superiores pactadas con anterioridade a este Convenio, ou que se pacten durante a súa vixencia, con persoas ou grupo de persoas, polas empresas afectadas polo mesmo, sempre que no seu conxunto ou cómputo anual, superen as establecidas por este Convenio, debido á condición que ten de normas mínimas de relación, tanto no que se refire ao social coma no económico.

De acordo co artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, durante a vixencia do Convenio a regulación das condicións deste poderán verse afectadas por un convenio de Empresa, que poderá negociarse en calquera momento, e terá prioridade nas seguintes materias:

- a) A contía do salario base e dos complementos salariais, incluídos os vinculados á situación e resultados da empresa.
- b) O abono ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a quendas.
- c) O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións.
- d) A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional dos traballadores.
- e) A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen pola presente Lei aos convenios de empresa.
- f) As medidas para favorecer a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.
- g) Aqueloutras que dispoñan os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2.

**Artigo 7.º.-Normas complementarias.**

No que non estea previsto neste convenio estarase ao que dispón o Convenio Xeral do Sector da Construción, e demais disposicións vixentes.

**III) CONDICIÓN ECONÓMICAS****Artigo 8.º.-Incremento salarial.**

O incremento salarial para o ano 2017 é dun coma nove por cento (1,9%) calculándose este sobre as táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2016, excepto antigüidade, quedando establecidas as retribucións nas cantidades que figuran no Anexo I do presente Convenio.

Para o ano 2018 o incremento será do dous por cento (2%), excepto antigüidade, quedando establecidas as retribucións nas cantidades que figuran no Anexo I do presente Convenio.

As empresas que pagasen cantidades a conta do convenio poderán compensalas coas establecidas neste, no anexo I.

**Cláusula de garantía salarial para o ano 2018**

Se o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) ao 31 de decembro de 2018, supera o dous por cento (2%), efectuarase unha revisión económica sobre o exceso de devandito tanto por cento, excepto antigüidade, que se abonará en canto se constate o incremento do IPC con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2018.

**Artigo 9.º.-Prima de asistencia e puntualidade.**

Estabéllese unha prima de asistencia e puntualidade, por día efectivo de traballo no ano 2017 de 7,87 € (en 2018 de 8,03 €) para os Axudantes, de 7,87 € (en 2018 de 8,03 €) para os Peóns e de 6,80 € (en 2018 de 6,94 €) para os Oficiais de 1.ª e de 2.ª.

Este plus de asistencia e puntualidade perderase nas circunstancias e contías seguintes:

1. A primeira falta sen xustificación será penalizada coa perda de 1'5 días de prima, ademais do salario correspondente ao día da falta.
2. A segunda falta será penalizada coa perda de cinco días de prima, ademais do salario correspondente ao día da falta.
3. Por cada nova falta será penalizada coa perda da prima correspondente á metade dos días traballados no mes, ademais do salario ou salarios da nova ou novas faltas.
4. As faltas han de computarse sempre de cada mes natural.

**Artigo 10.º.-Antigüidade.**

A antigüidade na Empresa será retribuída a razón de dous bienios e tres quinquenios, por día natural, segundo a seguinte táboa:

- Oficiais de 1.ª e 2.ª: Bienio 0,18 €
- Axudantes e peóns: Bienio 0,17 €
- Oficiais de 1.ª e 2.ª: Quinquenio: 0,36 €
- Axudantes e peóns: Quinquenio: 0,35 €

**Artigo 11.º.-Plus de altura.**

Todo persoal que realice traballos en estadas volantes percibirá unha gratificación no ano 2017 de 2,26 € (en 2018 de 2,30 €), por día ou fracción. En estadas de tubos percibirase esta gratificación a partir dos seis metros de altura.

**Artigo 12.º.-Desprazamentos temporais fora da Comunidade Autónoma de Galicia.**

1. Sen prexucio da aplicación ao ámbito deste Convenio, do disposto nos artigos 79 a 88 do Convenio Colectivo Xeral do Sector da Construción (BOE do 26/09/2017), este Artigo regula os desprazamentos temporais dos traballadores de empresas afectadas por este Convenio para a realización de traballos en obras concretas localizadas fóra da Comunidade Autónoma de Galicia.

2. Cumprimento do Convenio Colectivo e das normas vixentes. Nas obras incluídas nestes supostos as empresas deberán vixiar polo cumprimento estrito do establecido neste Convenio ademais da lexislación propia do país de destino, observando sempre, en caso de haber diverxencias entre elas, a condición máis beneficiosa para o persoal desprazado.

3. Tempo de viaxe. O tempo de viaxe desde o domicilio do traballador ata a obra obxecto de desprazamento será considerado para todos os efectos tempo de traballo efectivo.

4. Por cada 3 meses de desprazamento continuado o traballador terá dereito a un permiso de 4 días laborais retribuídos no seu domicilio de orixe. Os días de descanso deberán facerse efectivos dentro do termo de 15 días naturais inmediatamente posteriores á data de vencemento de cada período de 3 meses de desprazamento.

Por acordo individual poderá pactarse a acumulación destes días podendo engadirse ao período de vacacións.

Non interromperá o cómputo dos 3 meses de desprazamento as estancias do traballador ao seu lugar de residencia por períodos inferiores a 48 horas, sen posibilidade de pernoctar no seu lugar de residencia habitual.

5. Gastos de viaxe e estancia. Todos os gastos de viaxe e estancia derivados do desprazamento asumiranse proactivamente pola empresa. A empresa asumirá tamén as viaxes alleas á vontade do traballador, como cursos formativos, recoñecementos médicos, consultas e probas médicas, etc.

6. Licenzas retribuídas. A empresa garantirá que durante os desprazamentos os traballadores poidan acollerse ás licenzas retribuídas previstas neste Convenio.

7. Vacacións. Todo o persoal desprazado terá dereito aos períodos vacacionais previstos na presente norma.

8. Prevención de Riscos Laborais. Cumprirase nas obras o que obriga a lexislación sobre Prevención de Riscos Laborais.

9. Fiscalidade máis beneficiosa. Todo o persoal desprazado en países que teñan previstos beneficios fiscais ou sociais para os operarios estranxeiros (7P, etc), terán dereito a que as empresas lles faciliten a documentación precisa para acollerse a estes supostos.

10. Representación Sindical. A empresa disporá dos medios técnicos e loxísticos para facilitar a participación do persoal desprazado nos procesos electorais das empresas coas máximas garantías, garantindo o dereito a información, concorrencia e voto secreto de todo o cadro de persoal.

#### **Artigo 13.º.-Dietas e desprazamentos.**

O persoal que realice traballos fóra da súa localidade ou residencia e teña necesidade de pernoctar no lugar de traballo percibirá unha dieta no ano 2017 de 27,51 € diarios (en 2018 de 28,06 €), ademais de 1,62 € mensuais para lavado de roupa no ano 2017 (en 2018 de 1,65 €).

O persoal que se atope traballando fóra da súa localidade ou residencia, a máis de 10 km de distancia, e non teña necesidade de pernoctar no lugar de traballo, percibirá unha media dieta de 8,39 € diarios no ano 2017 (en 2018 de 8,56 €).

O persoal que se atope traballando fóra do termo municipal a menor distancia de 10 kms. percibirá unha saída de 2,95 € diarios no ano 2017 (en 2018 de 3,01 €).

#### **Artigo 14.º.-Xornada laboral.**

A xornada semanal será de 40 horas distribuídas de luns a venres, ambos inclusive, abonándose a nómina mensualmente. O total de horas anuais será de 1.748.

O calendario laboral de 2018 xa foi aprobado e acordado en reunión do 12/12/17. Achégase devandito calendario no Anexo II.

#### **Artigo 15.º.-Pezas de traballo.**

A todo persoal afectado por este Convenio, seralle facilitado polas súas respectivas Empresas un mono ou faena de traballo de primeira calidade, cada ano. En caso de traballo que así o requira, entregárase outro máis.

#### **Artigo 16.º.-Licenzas con soldo.**

Todos os traballadores afectados por este Convenio terán dereito a permisos, percibindo o importe do salario diario, antigüidade e plus de asistencia nos casos seguintes:

1. Matrimonio do traballador: quince días naturais retribuídos.

2. Falecemento: En caso de falecemento de esposa, pais, pais políticos, fillos e irmáns, será sempre de cinco días, para todos os traballadores. En caso de tíos ou tías, será de dous días.

3. Nacemento de fillo: Será sempre de cinco días.

En todo caso estarase ao disposto no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

#### **Artigo 17.º.-Complemento plus de transporte.**

Estipúlase a seguinte retribución económica en concepto de plus de transporte para todas as categorías de 8,02 € por día efectivo de traballo no ano 2017 (en 2018 de 8,18 €).

**Artigo 18.-Vacacións.**

Serán de trinta días naturais, percibindo durante as mesmas o salario diario, antigüidade e plus de asistencia correspondente aos días que, de estar a traballar, percíbise o traballador. En todo caso, as vacacións poderán gozarse en dous períodos de 15 días, que de non haber acordo sobre o período do seu goce, 15 días poderán ser escollidos polo traballador e outros 15 polo empresario, todos eles naturais.

**Artigo 19.º.-Pagas de Nadal e verán.**

Serán de trinta días cada unha, abonaranse do salario diario do Convenio e antigüidade. A paga de verán cobrarase no mes de xullo e a de Nadal antes do 24 de decembro. O seu importe é o que figura no Anexo I do Convenio.

Ditas pagas non poderán ser prorrateadas nos novos contratos.

**Artigo 20.º.-Rendementos.**

Estabelécese a seguinte táboa de rendementos mínimos:

	Metros
Temple liso primeira man	180
Temple liso segunda man	200
Pintura ao óleo 1.ª man	80
Pintura ao óleo 2.ª man	60
Pintura ao óleo acabado	90
Esmalte en paredes acabado rodillo	80
Pintura plástica en paredes, 1.ª man	160
Pintura plástica en paredes, 2.ª man	180
Aparellado e tapado	130
Temple picado a rodillo	110
Temple picado a cepillo	60
Plástica picado a rodillo	100
	Unidades
Portas imprimidas	25
Portas emplastecidas e lixadas	18
Portas pintadas 1.ª man	18
Portas esmaltadas	15
Xanelas en guillotina imprimidas (sen marco)	60
Xanelas pintadas 1.ª man (interior)	18
Xanelas pintadas 2.ª man	22
Pintado oco interior guillotina (vernizado)	30
Pintado oco interior guillotina (vernizado) 2.ª man	35
Portas vernizadas 1.ª man	32
Lixado e plasticido cravos.	40
Portas 2.ª man verniz	32
Portas 3.ª man verniz	30

Estes rendementos enténdense en cada xornada de oito horas.

**IV) COMISIÓN PARITARIA****Artigo 21.º.-Comisión Paritaria.**

Constitúese unha Comisión Paritaria. Compoñerase de catro vocais, dous deles representantes dos traballadores e dous dos empresarios, e ambos os pertencentes á Comisión deliberadora do Convenio. Para a adopción de acordos será necesaria a conformidade de tres vocais, polo menos, en igualdade paritaria.

**Artigo 22.º**

Aos efectos de liquidar de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo a que se refire o Artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores seguiranse os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, e conforme ao disposto no referido Artigo.

1. Esta Comisión Paritaria terá as seguintes funcións:

a) Vixilancia e seguimento do cumprimento deste convenio.

b) O coñecemento e resolución das cuestións derivadas da aplicación e interpretación da totalidade dos preceptos do presente convenio.

c) A instancia dalgunha das partes, mediar e/ou tentar conciliar, no seu caso, e previo acordo destas e a solicitude das mesmas, arbitrar en cantas ocasións e conflitos, todos eles de carácter colectivo, poidan suscitarse na aplicación do presente Convenio.

d) Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional sobre a formulación de conflitos colectivos que xurdan pola aplicación e interpretación do presente Convenio.

2. As cuestións propias da súa competencia que se expoñan á Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita e, o seu contido será o necesario para que poida examinar e analizar o problema con coñecemento de causa, debendo ter como contido mínimo obrigatorio:

- a) Exposición sucinta e concreta do asunto.
- b) Razóns e fundamentos que entenda lle asistan ao propoñente.
- c) Proposta ou petición que se formule á Comisión.

Ao escrito de consulta acompañaranse cantos documentos se entendan necesarios.

3. A Comisión Paritaria, unha vez recibido o escrito de consulta ou, no seu caso, completada a información pertinente, disporá dun prazo non superior a 20 días hábiles para emitir a correspondente resolución.

De non haber acordo realizarase informe no que os integrantes da Comisión recollerán as consideracións que, respectivamente, formulasen para fundamentar as súas respectivas posicións.

4. Nos supostos en que a Comisión Paritaria non alcance acordo trasladarán, no seu caso, as discrepancias aos sistemas de solución extraxudicial de conflitos ou, no seu caso, someténdose aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os correspondentes Acordos Interprofesionais previstos no Artigo 83 do Estatuto dos Traballadores.

## V) DISPOSICIÓNS ADICIONAIS

### Primeira

As retribucións e táboas de rendemento incluídas neste Convenio, forman parte inseparábel do mesmo, e terán forza de obrigar en cada actividade.

### Segunda.-Complemento de hospitalización

No caso de accidente laboral ocorrido no Centro de Traballo e en horario de traballo, e que dea lugar a hospitalización, a empresa abonará un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias por incapacidade temporal, garanta o cento por cento do salario base do convenio, plus de asistencia e plus de distancia e transporte fixados na Táboa de Retribucións (anexo I) do presente convenio e durante un período máximo de seis meses, salvo que finalice antes do contrato de traballo ou a obra.

Para a obtención do mencionado complemento diario, utilizarase a seguinte fórmula:

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

Sendo:

C. = Complemento diario

S. C. = Salario base convenio diario

P.A.= Plus asistencia

P. DT= Plus de distancia e transporte

P. R. = Prestación regulamentaria día

r = Resultado

Cando o resultado da aplicación da fórmula descrita sexa negativo, non procederá abonar complemento algún.

No caso de que unha I.T. derivada de accidente laboral producido no centro de traballo e en horario laboral, o importe das pagas extraordinarias, correspondentes aos seis primeiros meses da baixa, non poderán ser inferiores ao importe que para a súa categoría e nivel figura nas táboas salariais do convenio no seu anexo I.

### Terceira

As empresas virán obrigadas a concertar con primas íntegras ao seu cargo, no prazo de dous meses, unha vez homologado o presente convenio, unha póliza de seguros en orde á cobertura dos riscos de falecemento e invalidez permanente absoluta ou gran invalidez, nos termos que seguidamente se dirán, dos seus traballadores por accidentes de traballo, incluídos os accidentes in itinere, que garanta ao traballador accidentado ou aos seus causahabentes no caso de falecemento ou invalidez permanente producido por causa fortuíta espontánea exterior e independente da vontade do traballador, ao percibo da indemnización seguinte:

- 40.000,00 € en caso de falecemento do traballador por accidente de traballo.
- 50.000,00 € en caso de invalidez permanente absoluta ou gran invalidez.

Esta compensación é compatible coa pensión e indemnización que poida causar o traballador na Seguridade Social. Non obstante o exposto anteriormente, a indemnización que sexa percibida con cargo ao contrato de seguro de accidentes que voluntariamente se contén neste convenio, considerarase como entrega a conta da indemnización que, no seu caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os Tribunais de Xustiza, compensándose ata onde aquela alcance.

### Cuarta.-Contratación.

O ingreso ao traballo poderá realizarse de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos Traballadores e disposicións complementarias.

#### 1) Contrato fixo de persoal.

Este contrato é o que concertan empresario e traballador para a prestación laboral deste na empresa por tempo indefinido. Esta será a modalidade normal de contratación a realizar por empresarios e traballadores en todos os centros de traballo de carácter permanente.

#### 2) Contrato para traballo fixo de obra.

É o contrato que ten por obxecto a realización dunha obra ou traballo determinados, e formalizárase sempre por escrito.

A duración do contrato e o cesamento do traballador axustaranse a algúns destes supostos:

1. Con carácter xeral, o contrato é para unha soa obra, con independencia da súa duración, e terminará cando finalicen os traballos do oficio e categoría do traballador na devandita obra.

O cesamento dos traballadores deberá producirse cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debendo reducirse este de acordo coa diminución real do volume de obra realizada.

O cesamento dos traballadores "fixos de obra" por terminación dos traballos do seu oficio e categoría deberá comunicarse por escrito ao traballador cunha antelación de 15 días naturais. Con todo, o empresario poderá substituír este preaviso por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de preaviso omitidos, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable, todo iso sen prexuízo da notificación escrita do cesamento. A citada indemnización deberá incluírse no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

2. Non obstante o anterior, o persoal fixo de obra poderá prestar servizos a unha mesma empresa e en distintos centros de traballo dunha mesma provincia, sempre que exista acordo expreso para cada un dos distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres anos consecutivos, sen perder a devandita condición e devengando os conceptos compensatorios que correspondan polos seus desprazamentos.

Neste suposto, a empresa deberá comunicar por escrito o cesamento ao traballador antes de cumprirse o período máximo de tres anos fixado no parágrafo anterior. Cumprido devandito período, se non mediase comunicación escrita do cesamento, o traballador adquirirá a condición de fixo de persoal. En canto ao preaviso do cesamento, estarase ao pactado no parágrafo terceiro do apartado 1.

3. Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario, e allea á súa vontade, tras darse conta pola empresa á representación dos traballadores do centro ou, na súa falta, á comisión paritaria provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no apartado 1, a excepción do preaviso. A representación dos traballadores do centro ou, na súa falta, a comisión paritaria provincial, dispoñerán, no seu caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación, a contar desde a notificación.

O empresario contrae tamén a obriga de ofrecer de novo un emprego ao traballador cando as causas de paralización da obra desaparecesen. Dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se converta en definitiva. Previo acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderá incluírse no regulado no apartado 2.

Este suposto non poderá ser de aplicación en casos de paralización por conflito laboral.



4. En todos os supostos regulados nos apartados anteriores Estabéllese unha indemnización por cesamento do 7%, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable devengados durante a vixencia do contrato.

### 3) Outras modalidades de contratación.

1. Os traballadores que formalizasen contratos dos regulados en Real Decreto 2.720/1998, ou norma que o substitúa, ou formalizasen contratos de fomento de emprego dos regulados polo Real Decreto 1.989/1984 con anterioridade á súa derogación, exceptuando o contrato de fixo de obra regulado no artigo anterior, terán dereito, unha vez finalizado o contrato correspondente por expiración do tempo convido, a percibir unha indemnización de carácter non salarial por cesamento do 7% se a duración fose igual ou inferior a 365 días, e do 4,5% se a duración fose superior a 365 días, calculada sobre os conceptos salariais das táboas do convenio aplicables devengados durante a vixencia do contrato.

Estes contratos formalizaranse sempre por escrito.

2. O contrato de duración determinada previsto no apartado 1 b) do artigo 15 do Estatuto dos Traballadores poderá concretarse para cubrir postos en centros de traballo que non teñan a consideración de obra, terá unha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses, computándose dita duración desde que se produza a causa que xustifica a súa celebración. En tales supostos considérase que se produce a causa que xustifica a celebración do citado contrato, nos casos previstos no Estatuto dos Traballadores, cando se incrementou o volume de traballo ou se considere necesario aumentar o número de persoas que realicen un determinado traballo ou presten o seu servizo.

3. As empresas afectadas por este convenio, cando utilicen os servizos de traballadores con contratos de posta a disposición, aplicarán as condicións pactadas no mesmo.

4. Contrato para a formación ou aprendizaxe.

4.1. O sector reconece a importancia que o contrato para a formación pode ter para a incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de mozos. Esta preparación debe recoller tanto o aspecto práctico de cada oficio como o coñecemento e adecuación ao sistema educativo xeral.

4.2. O contrato para a formación terá como obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o adecuado desempeño dun oficio cualificado no sector da pintura.

4.3. O contrato para a formación poderase celebrar, segundo o establecido na disposición transitoria 9.<sup>a</sup> da Lei 3/2012 do 6 de xullo de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral ata que a taxa de desemprego sitúese por baixo do 15%, con traballadores que cumprisen os 16 anos e sexan menores de 30 anos que non teñan titulación requirida para formalizar contrato en prácticas no oficio ou posto obxecto de formación ou aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado da mesma especialidade e cun número de horas teóricas equivalente ou superior ás previstas para a formación.

4.4. O tipo de traballo que debe prestar o traballador en formación estará directamente relacionado coas tarefas propias do oficio ou posto cualificado, incluíndose as labores de limpeza e mantemento dos utensilios e ferramentas empregados no labor conxunto, coa dilixencia correspondente á súa aptitude e coñecementos profesionais.

Non poderán ser contratados baixo esta modalidade por razón de idade os menores de 18 anos para aquelas tarefas ou postos de traballo que expresamente fosen declarados como especialmente tóxicos, penosos, perigosos e insalubres, con independencia da prohibición legal de realizar horas extraordinarias e traballo nocturno en calquera actividade.

4.5. A duración do contrato non poderá ser inferior a un ano nin exceder de dous anos, sen prexuízo do establecido no apartado 4.9.

Cando se celebre por un prazo inferior ao máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes da súa terminación por acordo entre as partes, unha ou máis veces, por períodos non inferiores a seis meses, sen que o tempo acumulado, incluído o das prórrogas, poida exceder do referido prazo máximo.

Expirada a duración máxima do contrato para a formación, o traballador non poderá ser contratado baixo esta modalidade pola mesma ou distinta empresa.

4.6. Para a impartición do ensino teórico adoptarase como modalidade a de acumulación de horas nun día da semana ou ben o necesario para completar unha semana enteira de formación. No contrato deberase especificar o horario de ensino.

O empresario, no contrato de traballo, vén obrigado a designar a persoa que actuará como titor do traballador en formación, que deberá ser aquela que, polo seu oficio ou posto cualificado, desenvolver a súa actividade auxiliada por este, podendo asumir as titorías o propio empresario, sempre que desenvolva a súa actividade profesional na mesma obra que o traballador en formación.

4.7. A retribución do traballador contratado para a formación non poderá ser inferior ao Salario Mínimo Interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.

- Para o primeiro ano de contrato abonarase o 60%
- Para o segundo ano abonarase o 70%.

Estas porcentaxes están referidos ao salario do nivel de auxiliares, axudantes ou peóns das táboas do convenio, salvo que este fose inferior ao 85% para o primeiro ano de contrato, ou ao 100% do Salario Mínimo Interprofesional para os do segundo ano, nese caso percibirán o Salario Mínimo Interprofesional.

4.8. O plus extrasalarial devengarase polos contratados en formación en igual contía que o sinalado no convenio colectivo provincial para o resto dos traballadores durante os días que dure o contrato.

4.9. Toda situación de incapacidade temporal do contratado para a formación inferior a seis meses comportará a ampliación da duración do contrato por igual tempo ao que o contrato estivese suspendido.

4.10. Se concluído o contrato, o contratado para a formación non continuase na empresa, esta entregarlle un certificado acreditativo do tempo traballado con referencia ao oficio obxecto da formación e do aproveitamento que, ao seu xuízo, obtivo na súa formación práctica.

Así mesmo, o traballador contratado para a formación terá dereito a unha indemnización por cesamento do 4'5%, calculado sobre os conceptos salariais das táboas do convenio devengados durante a vixencia do contrato.

Este contrato axustarase ao establecido no artigo 11 do Estatuto dos Traballadores.

#### **4) Traballo por tarefa, a destajo ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo.**

1. Caracterízanse estes sistemas por poñer en relación directa a retribución coa produción do traballo, con independencia, en principio, do tempo investido na súa realización e por ter como obxectivo a consecución dun rendemento superior ao normal.

2. O traballo ou tarefa consiste na realización, por xornada, dunha determinada cantidade de obra ou traballo.

Se o traballador termina a tarefa antes de concluír a xornada diaria, a empresa poderá ofrecerlle, e este aceptar ou non, entre continuar prestando os seus servizos ata a terminación da xornada ou que abandone o traballo, dando por concluída a mesma.

No primeiro caso, a empresa deberá abonar o tempo que medie entre a terminación da tarefa e a conclusión da xornada diaria coma se se tratase de horas extraordinarias, pero sen que se computen estas para o efecto do límite fixado para as mesmas no artigo 35.2 do Estatuto dos Traballadores e sen que poida esixirse durante o devandito período un rendemento superior ao normal.

3. Nos traballos a destajo ou por unidade de obra, e a efectos da súa retribución, só se atende á cantidade e calidade da obra ou traballo realizado, pagándose por pezas, medidas, anacos, conxuntos ou unidades determinadas, independentemente do tempo investido na súa realización, aínda que pode estipularse un prazo para a súa terminación, nese caso deberá terminarse dentro del, pero sen que poida esixirse, neste caso, un rendemento superior ao normal.

4. Nos traballos que se presten á súa aplicación, poderán establecerse primas á produtividade ou incentivos, de tal forma que aos maiores rendementos que se alcancen no traballo correspondan uns ingresos que garden respecto dos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos devanditos rendementos en relación cos normais.

5. Se en calquera dos sistemas previstos neste artigo o traballador non alcanzase o rendemento previsto por causa non imputable á empresa nin ao traballador, este terá dereito, polo menos, ao salario fixado para a súa categoría profesional no convenio colectivo aplicable, máis un 25 por cento.

6. Previamente á súa implantación ou revisión colectivas destes sistemas, en canto supoñen casos subsumíbeis nos supostos de feito do artigo 64.5. e) e f) e 64.6 do Estatuto dos Traballadores, deberá solicitarse, no seu caso, aos representantes legais dos traballadores o informe que ao devandito precepto refírese, e que deberán estes emitir no prazo improrrogable de 15 días, estando suxeita dita implantación ou revisión ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

7. A partir do día 1 de xullo de 2011 todas as modalidades de contratación terán unha indemnización por cesamento do 7% calculada sobre todos os conceptos salariais das táboas do convenio aplicable, excepto antigüidade, devengados durante a vixencia do contrato.

#### **Quinta.-Empresas de traballo temporal ou multiservizos.**

As empresas afectadas por este convenio cando contraten os servizos de empresas de Traballo Temporal ou de Multi-servizos garantirán que os traballadores postos á súa disposición teñan os mesmos dereitos sociais, laborais e retributivos que lle corresponden aos seus traballadores en aplicación do convenio colectivo provincial de Pinturas. Esta obrigação constará expresamente no contrato de posta a disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria que estea vinculada polo presente convenio.

**Sexta.-Pintura industrial de chorreo.**

A empresa subministrará polo menos dous buzos ao ano e algún máis, por se fose necesario, por deterioro dos anteriores. Así mesmo, dotará ao chorreador dunha escafandra homologada para desenvolver o traballo de limpeza mediante proxección de abrasivo seco. A dita escafandra estará en bo estado, tendo a alimentación de aire protexida mediante filtro con cartucho filtrante para eliminación de aceites e humidade excesiva e, ademais, estará dotada dunha válvula dosificadora que axuste o volume de entrada de aire.

A empresa fornecerá ao operario chorreador ademais do equipo citado, botas e luvas adaptadas ao traballo para realizar. Procurarase que estes equipos persoais sexan utilizados por un só operario, quen devolverá o citado equipo cando abandone a empresa ou estea deteriorado e solicite outro para o seu cambio.

Os traballadores de chorreo percibirán unha gratificación de 3'39 € por día efectivo de traballo no ano 2017 (en 2018 de 3,46 €), compensable e absorbible con calquera outra retribución ou incentivo que viñesen percibindo polo mesmo ou similar concepto.

**Sétima**

O persoal que cese durante a vixencia do Convenio terá dereito a percibir, como atrasos, o tanto por cento que se determine a primeiros de ano entre a representación sindical e patronal, que terá como base o IPC previsto polo Goberno, calquera que sexa o aumento que se pacte no Convenio e compensable coas retribucións superiores que puidese percibir.

**Oitava**

Estabéllese o dereito das empresas afectadas polo convenio para recuperar, ben a conta das vacacións, ou ben con calquera outro día laboral, os días de descanso que concedesen aos seus traballadores en datas non establecidas no artigo 14 do presente convenio.

**Novena.-Igualdade de oportunidades e non discriminación.**

1. As partes asinantes do presente convenio, conscientes da necesidade de seguir avanzando na igualdade de mulleres e homes no ámbito laboral, e incidir na igualdade de trato e non discriminación de xénero, así como na eliminación de estereotipos, fomentando o igual valor de homes e mulleres en todos os ámbitos, comprométense a adoptar as medidas que se estimen necesarias e acordan levar a cabo diferentes actuacións en base aos seguintes principios:

a) Promover a aplicación efectiva da igualdade de oportunidades na empresa en canto ao acceso ao emprego, á formación, á promoción, á protección á maternidade e nas condicións de traballo.

b) Previr, detectar e erradicar calquera manifestación de discriminación, directa ou indirecta.

c) Identificar conxuntamente liñas de actuación e impulsar e desenvolver accións concretas nesta materia.

d) Impulsar unha presenza equilibrada da muller nos ámbitos da empresa.

2. O sector da construción e obras públicas, materializando o seu compromiso e constante preocupación pola completa aplicación das políticas de igualdade, considera que no caso de empresas de máis de 100 traballadores as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun Plan de Igualdade.

3. Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenando de medidas, adoptados despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar na empresa a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes e eliminar a discriminación por razón de sexo.

4. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

5. Para a consecución destes obxectivos fixados, os Plans de Igualdade poderán contemplar, entre outras, as materias ao acceso ao emprego, clasificación profesional, promoción e formación, retribucións, ordenación do tempo de traballo para favorecer, en termos de igualdade entre mulleres e homes, a conciliación laboral, persoal e familiar, e prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

6. Os Plans de Igualdade incluírán a totalidade dunha empresa, sen prexuízo do establecemento de accións especiais adecuadas respecto de determinados centros de traballo.

**VI) DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

A Comisión Negociadora acordará para cada ano de vixencia do convenio o importe de axudas do custo de desprazamentos, plus de altura, plus de pintura industrial de chorreo, póliza de seguros e demais conceptos económicos que non estean vinculados ao salario, plus de asistencia, plus de transporte, pagas extras e vacacións, e establecerá o calendario laboral para cada un dos anos de vixencia do convenio.

## TÁBOA DE RETRIBUCIÓNS ANO 2017

NIVEIS	CATEGORÍAS	SALARIO		P L U S		Gratificacións		Vacacións	TOTAL ANUAL
				(por día efectivo de traballo)		Xullo	Nadal		
		Día	Mes	Asistencia	Distancia e transporte				
	<b>TÉCNICOS</b>								
III	Peritos	49,78	1.493,34	0,00	8,02	2.121,35	2.121,35	1.493,34	24.103,57
	<b>ADMINISTRATIVOS</b>								
III	Xefe Admvo. 1. <sup>a</sup>	49,78	1.493,34	0,00	8,02	2.121,35	2.121,35	1.493,34	24.103,57
VI	Ofic. Admvo. de 1. <sup>a</sup>	38,70	1.161,05	0,00	8,02	1.649,36	1.649,36	1.161,05	19.172,04
VIII	Oficial Admvo. 2. <sup>a</sup>	35,51	1.065,36	0,00	8,02	1.513,55	1.513,55	1.065,36	17.752,20
I X	Auxiliar Admvo.	35,17	1.054,97	0,00	8,02	1.079,58	1.079,58	1.054,97	16.759,53
X	Auxiliar Axudantes	34,75	1.042,44	0,00	8,02	1.056,57	1.056,57	1.042,44	16.563,11
	<b>OPERARIOS</b>								
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup>	29,21	876,44	8,62	8,02	1.215,33	1.215,33	876,44	16.974,91
IX	Oficial de 2. <sup>a</sup>	28,66	859,93	8,62	8,02	1.190,65	1.190,65	859,93	16.727,46
X	Axudante	28,48	854,43	7,87	8,02	1.171,06	1.171,06	854,43	16.439,75
XII	Peón	28,29	848,62	6,80	8,02	1.128,89	1.128,89	848,62	16.026,79

## TÁBOA DE RETRIBUCIÓNS ANO 2018

NIVELES	CATEGORÍAS	SALARIO		P L U S		Gratificacións		Vacacións	TOTAL ANUAL
				(por día efectivo de traballo)		Xullo	Nadal		
		Día	Mes	Asistencia	Distancia e transporte				
	<b>TÉCNICOS</b>								
III	Peritos	50,78	1.523,27	0,00	8,18	2.163,78	2.163,78	1.523,27	24.586,43
	<b>ADMINISTRATIVOS</b>								
III	Xefe Admvo. 1. <sup>a</sup>	50,78	1.523,27	0,00	8,18	2.163,78	2.163,78	1.523,27	24.586,43
VI	Ofic. Admvo. de 1. <sup>a</sup>	39,47	1.184,22	0,00	8,18	1.682,35	1.682,35	1.184,22	19.554,99
VIII	Oficial Admvo. 2. <sup>a</sup>	36,22	1.086,61	0,00	8,18	1.543,82	1.543,82	1.086,61	18.106,57
I X	Auxiliar Admvo.	35,87	1.076,20	0,00	8,18	1.101,17	1.101,17	1.076,20	17.096,42
X	Auxiliar Axudantes	35,45	1.063,35	0,00	8,18	1.077,70	1.077,70	1.063,35	16.895,26
	<b>OPERARIOS</b>								
VIII	Oficial de 1. <sup>a</sup>	29,79	893,83	8,79	8,18	1.239,64	1.239,64	893,83	17.312,60
IX	Oficial de 2. <sup>a</sup>	29,23	877,00	8,79	8,18	1.214,46	1.214,46	877,00	17.060,30
X	Axudante	29,05	871,49	8,03	8,18	1.194,48	1.194,48	871,49	16.769,11
XII	Peón	28,86	865,67	6,94	8,18	1.151,47	1.151,47	865,67	16.349,19

## CONVENIO PROVINCIAL DE PINTURA DE A CORUÑA

## CALENDARIO LABORAL PARA O PERIODO DE 1 DE XANEIRO A 31 DE DECEMBRO DE 2018

DIAS	XAN	FEB	MAR	ABR	MAI	XUÑ	XUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEC	DIAS	
1	FN	8	8	DOM	FN	8	DOM	8	SAB	8	FN	SAB	1	
2	8	8	8	FC-8	8	SAB	8	8	DOM	8	FC-8	DOM	2	
3	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	3	
4	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	4	
5	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	5	
6	FN	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	FN	6	
7	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	FC-8	7	
8	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	FN	8	
9	8	8	FC-8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	9	
10	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	10	
11	8	DOM	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	11	
12	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	FN	8	8	12	
13	SAB	FC-8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	13	
14	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	14	
15	8	8	8	DOM	8	8	DOM	FN	SAB	8	8	SAB	15	
16	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	16	
17	8	SAB	SAB	8	FA	DOM	8	8	8	8	SAB	8	17	
18	8	DOM	DOM	8	FC-8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	18	
19	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	19	
20	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	20	
21	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	21	
22	8	8	8	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	22	
23	8	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	23	
24	8	SAB	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	FC-8	24	
25	8	DOM	DOM	8	8	8	FA	SAB	8	8	DOM	FN	25	
26	8	8	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	8	8	26	
27	SAB	8	8	8	DOM	8	8	8	8	SAB	8	8	27	
28	DOM	8	8	SAB	8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	28	
29	8	8	FA	DOM	8	8	DOM	8	SAB	8	8	SAB	29	
30	8	8	FN	FC-8	8	SAB	8	8	DOM	8	8	DOM	30	
31	8	8	SAB	8	8	8	8	8	8	8	8	FC-8	31	
	XAN	FEB	MAR	ABR	MAI	XUÑ	XUL	AGO	SET	OUT	NOV	DEC		
Horas/mes	176,0	152	152	152	160	168	168	176	160	176	160	128,0	1.928	
Días/Mes	22,0	19	19	19	20	21	21	22	20	22	20	16,0	241,0	
<b>Lenda Festivos:</b>	F.N. (Festivo Nac)		F.A. (Festivo Autonómico)			FC-8 (Festivo Convenio Adaptación Horas)								
DIAS													Horas	
Días do ano .....	365												TOTAL HORAS DE TRABAJO EN CALENDARIO	2.000
Sábados .....	-50													
Domingos .....	-52												9,0 (FC-8) FIJADOS EN CALENDARIO	-72
Festivos Nacionais (FN)	-10													1928
Festivos Comunidade (FCA)	-3												2,0 (F.L.) FESTIVOS LOCAIS	-16
	250													
Festivos Locais (FL)	-2													
Vacacións Anuais	-21													
	-												1.912	
DIAS DE TRABAJO ANUAL	227													
ADAPT.CONV. NAC.(FC-8)	-9,0												30 DIAS NATURAIS DE VACACIONES =	-168
	-													
<b>TOTAL DIAS DE TRABAJO</b>	218,0			1.744			<b>TOTAL HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO</b>				<b>1744</b>			

## NOTAS:

- Os festivos locais son os que se determinan no calendario de festas publicado no BOP da Coruña.
- Os días sinalados como FC-8 teñen tratamento de festivo no ano 2018.
- Cando un festivo local (FL) coincida con algún festivo convenio (FC-8) ou sábado, este pasará ao anterior día laboral.

4) Os festivos convenio (FC-8) que figuran no calendario, se coinciden en período vacacional, non computarán como vacacións.

5) O día 17 de maio non ten a consideración de recuperábel para o sector da pintura, xa que do contrario produciríase un exceso de xornada de 8 horas. É, por ilo, festivo non recuperábel.

---

2018/8815