

Convenio colectivo de pintura para a provincia da Coruña (Anos 2004-2005)¹

I. Extensión e vixencia.

Artigo 1º.-Extensión.

Este convenio é de aplicación a todas as empresas de pintura. Aplicarase a todos os centros de traballo da provincia da Coruña, calquera que sexa o domicilio social das empresas a que pertenza. Este convenio afecta a todos os traballadores ao servizo das empresas anteriormente expresadas.

Artigo 2º.-Vixencia.

O convenio entrará en vigor o día da súa publicación mais os seus efectos económicos comezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2004 e a súa vixencia será desde o 1 de xaneiro de 2004 ata o 31 de decembro de 2005.

II. Prórroga.

Artigo 3º

O convenio colectivo quedará denunciado automaticamente no momento en que remate a súa vixencia.

Artigo 4º.-Respecto de dereitos.

Respectaráselles a tódolos traballadores as situacións persoais actualmente consolidadas en canto determinen maiores dereitos dos concedidos por este convenio, respecto das materias obxecto da súa regulación.

Artigo 5º.-Compensación e absorción.

Sen prexuízo de que se poidan estender a calquera situación persoal as melloras establecidas no convenio e aínda amplialas, as empresas que veñan aboando salarios superiores aos regulamentariamente exixidos, non estarán obrigadas a aplicar as elevacións que por estas estipulacións se fixan, 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 se puidese establecer.

Artigo 6º.-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 por el, 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 como ao económico.

Artigo 7º.-Normas complementarias.

No que non estea previsto neste convenio aplicarase o que dispón o convenio xeral do sector da construción, e demais disposicións vixentes.

III. Condicións económicas.

Artigo 8º.-Incremento salarial para o 2004 e 2005.

O incremento salarial para o 2004 aquí pactado é dun tres coma cinco por cento (3,5%), calculándose este sobre as táboas salariais vixentes o 31 de decembro de 2003, agás antigüidade, quedando establecidas as retribucións nas cantidades que figuran no anexo deste convenio.

¹ Publicado no DOG núm. 35, do 21 de febreiro de 2005.

O incremento salarial para o 2005 é dun tres coma cinco por cento (3,5%) calculándose este sobre as táboas salariais vixentes o 31 de decembro de 2004, agás antigüidade, quedando establecidas as retribucións nas cantidades que figuran no anexo I deste convenio.

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

Artigo 9º.-Cláusula de garantía salarial para 2004 y 2005.

No suposto de que o incremento anual do índice de prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro de 2004, supere o dous coma setenta e cinco por cento (2,75%), efectuarase unha revisión económica sobre o exceso do dito tanto por cento, excepto antigüidade, que se aboará en canto se constate o incremento do IPC con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2004.

Se o índice de prezos ao consumo (IPC) o 31 de decembro de 2005 supera o dous coma setenta e cinco por cento 2,75% efectuarase unha revisión económica sobre o exceso do dito tanto por cento, agás antigüidade, que se aboará en canto se constate o incremento do IPC con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2005.

Artigo 10º.-Prima de asistencia e puntualidade.

Establécese unha prima de asistencia e puntualidade, por día efectivo de traballo para o período do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004 de 5 euros para os axudantes e peóns e de 6,34 euros euros para os oficiais de 1ª e 2ª.

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

a) A primeira falta sen xustificación será penalizada coa perda de 1,5 días de prima, ademais do salario correspondente ao día da falta.

b) A segunda falta será penalizada coa perda de cinco días de prima, ademais do salario correspondente ao día da falta.

c) 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.

d) As faltas computaranse sempre por cada mes natural.

Artigo 11º.-Antigüidade.

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

-Oficiais de 1ª e 2ª:

Bienio: 0,18 euros.

-Axudantes e peóns:

Bienio: 0,17 euros.

-Oficiais de 1ª e 2ª:

Quinquenio: 0,36 euros.

-Axudantes e peóns:

Quinquenio: 0,35 euros.

Artigo 12º.-Complemento de altura.

Todo persoal que realice traballos en estadas voantes percibirá unha gratificación de 1,91 euros, por día ou fracción para o período do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004. En estadas de tubos percibirase esta gratificación a partir dos seis metros de altura.

Artigo 13º.-Axudas de custo e desprazamentos.

O persoal que realice traballos fóra da súa localidade ou residencia e teña necesidade de pasar a noite no lugar de traballo percibirá unha axuda de custo de 23,55 euros diarios, ademais de 1,36

euros mensuais para lavado de roupa, para o período do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004.

O persoal que se encontre traballando fóra da súa localidade ou residencia e non teña necesidade de

pasar a noite no lugar de traballo, percibirá unha media axuda de custo de 7,06 euros diarios.

O persoal que se encontre traballando fóra do termo municipal a menor distancia de 10 km percibirá unha saída de 2,50 euros diarios para o período do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004.

Artigo 14º.-Xornada laboral.

A xornada semanal será de 40 horas distribuídas de luns a venres, ambos incluídos, e a nómina aboarase mensualmente. Total de horas anuais para 2004: 1.760.

O ano 2005 o total de horas será de 1756.

Consideraranse festivos de convenio para o ano 2004: os días 2 e 5 de xaneiro, 23 e 24 de febreiro, 8 e 11 de outubro, 7, 24 e 31 de decembro.

Consideraranse festivos de convenio para o ano 2005 os días 7 de xaneiro, 8 de febreiro, 16 de maio 31 de outubro, 5, 7 e 9 de decembro. E o día 23 de decembro xornada de 4 horas.

Cando un festivo local coincida con algún festivo de convenio, este último pasará ao anterior día laboral. Así mesmo, cando coincida cun sábado.

Este calendario será de aplicación naquelas empresas que non establecesen un calendario laboral propio.

Artigo 15º.-Roupa de traballo.

A todo o persoal afectado por este convenio seralle facilitada polas súas respectivas empresas unha funda de traballo de primeira calidade, cada ano. En caso de traballo que o requira, entregarase outra máis.

Artigo 16º.-Licenzas con soldo.

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

- a) Matrimonio do traballador: quince días naturais retribuídos.
- b) 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 falecemento de tíos ou tías, será de dous días.

- c) Parto de esposa: será sempre de cinco días.

Artigo 17º.-Complemento de transporte.

Estipúlase a seguinte retribución económica en concepto de complemento de transporte, para todas as categorías, de 5,91 euros por día efectivo de traballo para o período do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2004.

Artigo 18º.-Vacacións.

Será de trinta días naturais e percibiranse durante elas o salario diario, antigüidade e complemento de asistencia correspondente aos días que, se estivese traballando, percibiría o traballador. En todo caso, as vacacións poderán desfrutarse en dous períodos

de 15 días que, de non haber acordo sobre o período do seu desfrute, 15 días poderán ser escollidos polo traballador e outros 15 días polo empresario, todos eles naturais.

Artigo 19º.-Pagas de Nadal e verán.

Serán de trinta días cada unha e aboaranse 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.

Artigo 20º.-Rendementos.

Establécese a seguinte táboa de rendementos mínimos:

Metros

Témpera lisa primeira man180

Témpera lisa segunda man200

Pintura ao óleo 1ª man 80

Pintura ao óleo 2ª man 60

Pintura ao óleo acabado 90

Esmalte en paredes acabado rolo 80

Pintura plástica en paredes, 1ª man160

Pintura plástica en paredes, 2ª man180

Aparellado e tapado130

Témpera picada a rolo110

Témpera picada a cepillo 60

Plástica picado a rolo100

Unidades

Portas imprimidas 25

Portas emplastecidas e lixadas 18

Portas pintadas 1ª man 18

Portas esmaltadas 15

Ventás en guillotina imprimidas (sen marco) 60

Ventás pintadas 1ª man (interior) 18

Ventás pintadas 2ª man 22

Pintado oco interior guillotina (vernizado) 30

Pintado oco interior guillotina (vernizado) 2ª man 35

Portas vernizadas 1ª man 32

Lixado e plastecido clavos 40

Portas 2ª man verniz 32

Portas 3ª man verniz 30

Estes rendementos enténdense en cada xornada de oito horas.

IV. Comisión paritaria.

Artigo 21º

Constitúese unha comisión paritaria para a interpretación, arbitraje, conciliación e vixencia do convenio. Comporase de catro vogais, dous deles representantes dos traballadores e dous dos empresarios, ambos pertencentes á comisión deliberadora do convenio. Para a adopción de acordos será necesaria a conformidade de tres vogais, polo menos, en igualdade paritaria.

A comisión paritaria quedará constituída do seguinte xeito:

-Representación empresarial: César Prado Maceiras e Ángel Brey Castro.

-Representación dos traballadores: Victorino Ares Prado, da CIG, e Jesús Mª Calvo Romero, de UGT.

V. Disposicións adicionais.

Primeira.-As retribucións e táboas de rendemento incluídas neste convenio forman parte inseparable del, e terán forza de obrigar en cada actividade.

Segunda.-O salario mínimo interprofesional non modificará o contido deste convenio, nin a contía das retribucións salariais pactadas nel, sempre e cando se lles garantan aos traballadores uns ingresos superiores en cómputo anual aos mínimos fixados por disposicións legais.

Terceira.-Complemento de hospitalización.

No caso de accidente laboral ocorrido no centro de traballo e no horario de traballo, e que dea lugar a hospitalización, a empresa aboará un complemento que, sumado ás prestacións regulamentarias por incapacidade temporal, garanta o cento por cento do salario real e durante un período máximo de seis meses, salvo que finalice antes o contrato de traballo ou a obra.

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

-36.000,00 euros en caso de falecemento do traballador por accidente de traballo.

-42.000,00 euros en caso de invalidez permanente absoluta ou grande invalidez.

Esta compensación é compatible coa pensión e indemnización que poida causar o traballador na seguridade social ou montepío. Malia 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, se é o caso, puidesen declarar con cargo ás empresas os tribunais de xustiza, compensándose ata onde aquela alcance.

Quinta.-Contratación.

O ingreso ao traballo poderase realizar de conformidade con calquera das modalidades de contratación reguladas no Estatuto dos traballadores e disposicións complementarias.

1) Contrato fixo do cadro de persoal.

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

2) Contrato para traballo fixo por 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 algún 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 dita obra.

O cesamento dos traballadores deberase producir cando a realización paulatina das correspondentes unidades de obra fagan innecesario o número dos contratados para a súa execución, debéndose reducir 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 deberáselle comunicar por escrito ao traballador cunha anticipación de 15 días naturais. Non obstante, o empresario poderá substituír este aviso previo por unha indemnización equivalente á cantidade correspondente aos días de aviso previo omitidos, calculada sobre os conceptos salariais dos táboas do convenio aplicable, todo isto sen prexuízo da notificación

escrita do cesamento. A citada indemnización deberase incluír no recibo de salarios coa liquidación correspondente ao cesamento.

2. Malia 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 dita 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 fixados no parágrafo anterior.

Cumprido este período, se non mediase comunicación escrita do cesamento, o traballador adquirirá a condición de fixo do cadro de persoal. En canto ao aviso previo do cesamento, observárase o pactado no parágrafo terceiro do punto 1.

3. Se se producise a paralización temporal dunha obra por causa imprevisible para o empresario, e allea á súa vontade, tras dar conta a empresa á representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, á comisión paritaria provincial, operarán a terminación de obra e cesamento previstos no punto 1, a excepción do aviso previo. A representación dos traballadores do centro ou, no seu defecto, a comisión paritaria provincial, disporán, se é o caso, dun prazo máximo improrrogable dunha semana para a súa constatación, contado 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. A dita obriga entenderase extinguida cando a paralización se converta en definitiva. Logo de acordo entre as partes, o persoal afectado por esta terminación de obra poderase incluír no regulado no punto 2.

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

4. En todos os supostos regulados nos puntos anteriores establécese unha indemnización por cesamento do 4,5%, 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 no Real decreto 2546/1994, ou norma que o substitúa, ou formalizasen contratos de fomento de emprego dos regulados polo Real decreto 1989/1984, con anterioridade á súa derogación, exceptuando o contrato de fixo de obra regulado no artigo anterior, terán dereito, unha vez rematado o contrato correspondente por expiración do tempo convindo, 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 punto 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, tendo unha duración máxima de 12 meses nun período de 18 meses, computándose esta 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 á disposición, aplicarán as condicións pactadas nel.

4. Contratos para a formación.

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 subscribir con traballadores que cumprisen os 16 anos e sexan menores de 21 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 os 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 seis meses nin exceder os dous anos, sen prexuízo do establecido no punto 4.9.

Cando se celebre por un prazo inferior ao máximo establecido no parágrafo anterior, poderá prorrogarse antes do seu remate 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 o 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, desenvolva 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 aboarase o 60%.

Para o segundo ano aboarase o 70%.

Estas porcentaxes están referidas ao salario do nivel de auxiliares, axudantes ou peóns das táboas do convenio, agás que este fose inferior ao 85%

para o primeiro ano de contrato, ou ao 100% do salario mínimo interprofesional para os do segundo ano, neste caso percibirán o salario mínimo interprofesional.

4.8. O complemento extrasalarial será devengado 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 entregaralle 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 na Lei 63/1997, do 26 de decembro, que modifica o artigo 11 do Estatuto dos traballadores, en relación co Real decreto 488/1988, do 27 de marzo.

4) Traballo por tarefa, por obra feita ou por unidade de obra, con primas á produción ou con incentivo.

1. Caracterízanse estes sistemas por pór 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 remata a tarefa antes de concluír a xornada diaria, a empresa poderá ofrecerlle, e este aceptar ou non, entre continuar prestando os seus servizos ata o remate da xornada ou que abandone o traballo, dándoa por concluída.

No primeiro caso, a empresa deberá aboar o tempo que medie entre o remate da tarefa e a conclusión da xornada diaria como se se tratase de horas extraordinarias, pero sen que se computen estas para o efecto do límite fixado para elas no artigo 35.2º do Estatuto dos traballadores e sen que poida exixirse durante este período un rendemento superior ao normal.

3. Nos traballos a obra feita ou por unidade de obra, e para efectos da súa retribución, só se atende á cantidade e calidade da obra ou traballo realizado, pagándose por pezas, medidas, anacos, conxuntos ou unidade determinadas, independentemente do tempo investido na súa realización, se ben pode esti

pularse un prazo para o seu remate, neste caso deberá rematarse dentro del, pero sen que poida exixirse, 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 aos normais, polo menos, a mesma proporción que a dos ditos rendementos en relación cos normais.

5. Se en calquera dos sistemas previstos neste artigo o traballador non alcanzase o rendimento 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 subsumibles nos supostos de feito do artigo 64.1º.4 d) ou e) do Estatuto dos traballadores, deberá solicitarse, se é o caso, aos representantes legais dos traballadores o informe que ao dito precepto se refire, e que deberán estes emitir no prazo improrrogable de 15 días, estando suxeita esta implantación ou revisión ao disposto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.

Sexta.-Xubilación especial aos 64 anos.

De conformidade co Real decreto 1194/1985, ditado en desenvolvemento do ANE e para o caso de que os traballadores con 64 anos cumpridos desexen acollerse á xubilación co 100 por 100 dos dereitos, as empresas afectadas por este convenio obríganse a substituír cada traballador xubilado ao amparo do citado real decreto, por outro traballador perceptor do seguro de desemprego ou mozo demandante do primeiro emprego, mediante un contrato de igual natureza có extinguido. Será necesario previamente á iniciación de calquera trámite o acordo entre a empresa e o traballador para poderse acoller ao antes estipulado.

Esta modalidade non será aplicable para a contratación a tempo parcial nin a prevista no artigo 15.1º b) do Estatuto dos traballadores.

Sétima.-Empresas de traballo temporal.

As empresas afectadas por este convenio cando contraten os servizos de empresas de traballo tem

poral garantirán que os traballadores postos ao seu dispor teñan os mesmos dereitos sociais, laborais e retributivos que lles corresponden aos seus traballadores en aplicación do convenio colectivo provincial de pinturas.

Esta obriga constará expresamente no contrato de posta á disposición celebrado entre a empresa de traballo temporal e a empresa usuaria que estea vinculada por este convenio.

Oitava.-Pintura industrial de chorreo.

A empresa subministrará, polo menos, dúas fundas ao ano e algunha máis, se fose necesario, por deterioración das anteriores. Así mesmo, dotará o chorreador dun escafandro homologado para desenvolver o traballo de limpeza mediante proxección de abrasivo seco. Este escafandro estará en bo estado, e terá alimentación de aire protexida mediante filtro con cartucho filtrante para eliminación de aceites e humidade excesiva e, ademais, estará dotado dunha válvula dosificadora que axuste o volume de entrada de aire.

A empresa submistrarlle ao operario chorreador ademais do equipo citado, botas e luvas adaptados ao traballo que vaia 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 chouevo percibirán unha gratificación de 3 A por día efectivo de traballo, compensable e absorbible con calquera outra retribución ou incentivo que viñeran percibindo polo mesmo ou similar concepto.

Novena.-O persoal que cese durante o período de prórroga 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 ter percibido.

Décima.-Establécese o dereito das empresas afectadas polo convenio para recuperar, ben por conta das vacacións, ou ben por calquera outro día laboral, os días de descanso que concedesen aos seus traballadores en datas non establecidas no artigo 14º deste convenio.

ANEXO I

Táboa salarial/ano 2004 (en euros)

Nivel	Categorías	Salario	Complemento (por día efectivo de traballo)			Gratificacións		Vacacións	Total anual
Día	Mes	Asistencia	Transporte		Xullo		Nadal		
Técnicos									
III	Peritos	36,62	1.098,60	5,91	1.560,53	1.560,53	1.098,60	17.610,37	
Administrativos									
III	Xefe admvo. 1ª	36,62	1.098,60	5,91	1.560,53	1.560,53	1.098,60	17.610,37	
VI	Ofic. admvo. de 1ª	28,47	854,11	5,91	1.213,33	1.213,33	854,11	13.982,09	
VIII	Ofic. admvo. de 2ª	26,13	783,75	5,91	1.113,43	1.213,33	783,75	12.937,97	
IX	Auxiliar admvo.	23,46	703,76	5,91	999,84	999,84	703,11	11.750,91	
X	Auxiliar	18,14	544,20	5,91	773,26	773,26	544,20	9.383,03	
Operarios									
VIII	Ofic. de 1ª	20,90	6,34	5,91	894,03	894,03	766,48	12.263,29	
IX	Ofic. de 2ª	20,48	6,34	5,91	875,88	875,88	753,88	12.073,69	

