

**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR****Servizo de Relacións Laborais***DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE VIGO***Convenio: ALMACENISTAS DE MADERA***Código de Convenio número 36000085011981.*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora pola que se aproba o texto do convenio colectivo para o Sector de Almacenistas de Madeira da provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da Asociación de Empresarios da Madeira (ASEMA), e da parte social polos representantes das centrais sindicais CC.OO., UGT e CIG, en data 05.03.2012.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 20.03.2012.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxuizo de terceiros.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

**A C O R D A:**

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010)

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

A Xefa Territorial, M<sup>a</sup> Carmen Bianchi Valcarce.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ALMACENISTAS DE MADERA  
DE LA PROVINCIA DE PONTEVEDRA 2011****CAPÍTULO I: ASPECTOS FORMALES****ARTÍCULO 1.—PARTES FIRMANTES**

Las partes firmantes del presente Convenio son, en representación de los trabajadores, las centrales sindicales C.I.G., UGT. y CC.OO. y, en representación de los empresarios, la Asociación Provincial de Empresarios de la Madera de Pontevedra (ASEMA).

**ARTÍCULO 2.— ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en toda la provincia de Pontevedra.

**ARTÍCULO 3.—ÁMBITO FUNCIONAL**

El Convenio obliga a todos los Almacenes y Cooperativas de compra-venta de maderas, bien al detalle o al por mayor y de importación y exportación.

Cuando la empresa, además de dedicarse a algunas de las actividades antes reseñadas, explote industrias de elaboración o transformación de los artículos propios de su comercio de compra-venta, ya sea en el mercado nacional o como importador-exportador, respetará, para el personal cuya actividad o clase de trabajo figura especificado en este Convenio, las condiciones más favorables, no siendo de aplicación a este personal las de otros Convenios que les fueran menos ventajosas.

**ARTÍCULO 4.—ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores que presten servicios en cualquiera de las empresas de Almacenistas de Maderas.

**ARTÍCULO 5.—EFECTOS ECONÓMICOS**

Independientemente de la entrada en vigor del presente Convenio, los efectos económicos del mismo comenzarán a regir a partir del día 1 de enero de 2011.

**ARTÍCULO 6.—DURACIÓN**

El presente Convenio finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2011.

**ARTÍCULO 7.—DENUNCIA.**

De acuerdo con la legislación vigente del Convenio, tendrá que ser denunciado con tres meses de antelación a la fecha de finalización del mismo, que es el 31 de diciembre de 2011.

**ARTÍCULO 8.—GARANTÍAS PERSONALES**

Todas las condiciones personales más beneficiosas consignadas en anteriores Convenios o pacto entre patronal y trabajadores, serán respetadas individualmente.

**ARTÍCULO 9.—COMISIÓN PARITARIA**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85, del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria integrada por tres representantes, uno de cada Central y tres representantes de la parte empresarial.

**CAPÍTULO II: CONTRATACIÓN****ARTÍCULO 10.—CONTRATACIÓN**

1. El contrato de trabajo se puede celebrar en las diferentes formas establecidas por la normativa laboral en cada momento, formalizándose por escrito en los supuestos que lo contemple la legislación y conforme a la misma, entregando copia de este contrato al interesado.
2. Se realizarán por escrito las prórrogas que se formalicen, así como el preaviso de finalización de contrato.
3. La empresa, previamente a su ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son las ajustadas a la categoría profesional y al puesto de trabajo que vaya a desarrollar.
4. El empresario entregará, en un plazo no superior a 10 días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, una copia básica de todos los contratos que se realicen.
5. Las empresas quedan obligadas a publicar, en su tablón de anuncios el modeloTC2 correspondiente al último mes en el que se hiciera efectiva la liquidación.

*ARTÍCULO 11.—PERÍODO DE PRUEBA*

1. Los trabajadores que se incorporen a la Empresa se le podrá concertar, por escrito, un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:
  - Técnicos titulados, jefes y encargados: 6 meses.
  - Técnicos de grado medio, personal administrativo y oficiales: 1 mes.
  - Resto del personal: 15 días.
2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuese del cuadro de personal a excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho de indemnización alguna, debiéndose comunicar el desestimiento por escrito.
3. Transcurrido el período de prueba sin que se produjese el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.
4. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

*ARTÍCULO 12.—CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO*

1. Es el contrato celebrado al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 30 de diciembre, y que tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado de ejecución, pero limitada en el tiempo, y, en principio, de duración incierta.
2. El contrato se ajustará a los siguientes supuestos:
  - a) Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y finalizará cuando acaben los trabajos de oficio y categoría, del trabajador en dicha obra.
  - b) No obstante el apartado anterior, previo acuerdo entre las partes, el personal contratado para una obra o servicio determinado podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia o limítrofe durante un período máximo de tres años, sin perder dicha condición, y percibiendo los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.
3. Los trabajadores que formalicen un contrato para una obra o servicio determinado, tendrán derecho, una vez finalizado por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización. Dicha indemnización se establece de la siguiente manera:
  - Hasta 4 meses de duración: 15 días de salario por año de servicio.
  - A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por año de servicio.
4. A los trabajadores a los que se les transforme el contrato de obra o servicio determinado en indefinido y continuaran prestando servicios en la empresa no tendrán derecho a percibir las indemnizaciones señaladas en el apartado anterior.

*ARTÍCULO 13.—CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN*

1. Es el contrato celebrado al amparo del artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la ley 63/97, de 30 de diciembre, y que concierta cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran aún tratándose de actividad normal de la Empresa.
2. Este tipo de contrato estará sujeto a las siguientes consideraciones:
  - a) En él, se consideran con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.
  - b) Su duración máxima será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En el caso de que se concierte por un plazo inferior al límite máximo podrá ser prorrogado por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del máximo establecido.

3. Los trabajadores que formalicen un contrato eventual por circunstancias de la producción, tendrán derecho, una vez finalizado por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización, dicha indemnización se establece de la siguiente manera:
  - Hasta 4 meses de duración: 15 días de salario por año de servicio.
  - A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por año de servicio.
4. Los trabajadores a los que se les transforme el contrato eventual por circunstancias de la producción en indefinido y continuaran prestando servicios en la empresa no tendrán derecho a percibir las indemnizaciones señaladas en el punto anterior.

**ARTÍCULO 14. – CONTRATO PARA LA FORMACIÓN**

1. Es el contrato celebrado al amparo del artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la ley 63/97, de 30 de diciembre, y que tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio en el sector.
2. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.
3. En ningún caso, la duración mínima podrá ser inferior a seis (6) meses ni la máxima superior a tres (3) años, las partes podrán acordar dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis (6) meses ni superar la duración máxima del contrato.
4. La retribución del trabajador contratado para la formación será:
  - a) Durante el primer año, el SMI (vigente).
  - b) Durante el segundo año, el SMI incrementado en un 10%.
  - c) Durante el tercer año, el SMI incrementado en un 20%.En los tres casos, las retribuciones se entenderán referidas a una jornada de 100% de trabajo efectivo.
5. El número de contratos para la formación que pueden realizar las empresas no podrá sobrepasar los señalados en la siguiente escala:
  - Hasta 4 trabajadores ..... 1
  - De 5 a 8 trabajadores ..... 2
  - De 9 a 14 trabajadores ..... 3
  - De 15 a 20 trabajadores ..... 4
  - De 21 a 25 trabajadores ..... 5
  - De 26 a 33 trabajadores ..... 6
  - De 34 a 40 trabajadores ..... 7
  - De 41 a 50 trabajadores ..... 8
6. La formación teórica atenderá a las siguientes consideraciones:
  - a) El tiempo dedicado a ella deberá alternar con el de trabajo efectivo y será de un 15% de la jornada máxima del Convenio: 6 horas semanales.
  - b) Deberá ser impartida en Centros de Formación Públicos o Privados perfectamente acreditados y homologados.
  - c) Cuando no sea posible la formación presencial por estar el Centro de Formación a más de una hora de viaje o a más de 50 Km., se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia.
  - d) Será financiada con cargo al acuerdo tripartito de Formación Continua.
  - e) En el caso de que alguna empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica o exceda de la jornada máxima ordinaria del Convenio, deberá abonar al trabajador el 100% del salario que le corresponda a un oficial de segunda, desde el momento en el que se constate dicho incumplimiento.

7. El trabajador que una vez finalizado el contrato para la formación no continúe prestando servicios en la empresa será indemnizado de la siguiente manera:
  - Hasta 4 meses: 15 días de salario por año de servicio.
  - A partir de 4 meses: 18 días de salario por año de servicio.

#### *ARTÍCULO 15.—CONTRATO EN PRÁCTICAS*

1. El contrato en prácticas es el concertado entre quién está en posesión de una titulación universitaria o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior, o Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten legalmente para la práctica profesional, y el empresario, para la prestación de un trabajo retribuido que permita al mismo tiempo al trabajador aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.
2. La duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Si se concertase por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a 6 meses ni superar la duración total del contrato.
3. La retribución del trabajador será el 70% o el 85%, respectivamente, al primer o al segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en el convenio colectivo para un trabajador que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo, siempre que dichas cuantías no sean inferiores al salario mínimo interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial el salario se reducirá en proporción al tiempo efectivamente trabajado.
4. Los trabajadores que formalicen un contrato en prácticas tendrán derecho una vez finalizado por expiración de tiempo convenido, a percibir una indemnización. Dicha indemnización se establece de la siguiente manera:
  - Hasta 4 meses de duración: 15 días de salario por año de servicio.
  - A partir de 4 meses de duración: 20 días de salario por año de servicio.
5. Los trabajadores a los que se les transforme el contrato en prácticas en indefinido y continuaran prestando servicios en la empresa no tendrán derecho a percibir las indemnizaciones señaladas en el punto anterior

#### *ARTÍCULO 16.—JUBILACIÓN PARCIAL*

Los firmantes del presente Convenio, al amparo del artículo 166.2 de la LGSS y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, reconocen el derecho subjetivo de solicitar a la empresa la jubilación parcial y reducción de la jornada hasta el límite máximo legalmente previsto del 85% cuando reúna los requisitos legalmente establecidos.

La solicitud se deberá remitir a la empresa con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista de jubilación parcial.

El porcentaje de jornada de trabajo que durante la jubilación parcial correspondiese al trabajo efectivo se podrá acumular, previo el acuerdo entre las partes, en los meses siguientes al inicio de la jubilación.

Con una antigüedad igual o superior a 15 años en la empresa será obligatoria la concesión de la jubilación.

#### *ARTÍCULO 17.—CONTRATACIÓN DE SUSTITUCIÓN POR ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN*

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador este podrá jubilarse a la edad de 64 años y la empresa tendrá la obligación de contratar a un trabajador que lo sustituya al objeto de que el primero se pueda acoger a los beneficios establecidos en el RD 1194/85, de 17 de julio, o la norma que pudiera sustituirla.

*ARTÍCULO 18.—CESES*

1. El fin del contrato deberá ser comunicado, por escrito, al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales. Sin embargo se 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.
2. Toda comunicación de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de liquidación. El trabajador podrá ser asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.
3. El cese voluntario por parte del trabajador deberá ser comunicado a la empresa, por escrito, y con una antelación mínima de 15 días naturales. El incumplimiento de esta obligación se puede sancionar, por la empresa, descontando un día de salario por cada día de falta de preaviso.

*ARTÍCULO 19.—FORMACIÓN PROFESIONAL*

Los ascensos estarán sujetos al siguiente régimen:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, serán de libre designación y revocación por la empresa.
2. Para ascender a una categoría profesional superior, se establece por la empresa un sistema de carácter objetivo de evaluación de aptitudes, pudiendo tomar como referencia, entre otras las siguientes circunstancias:
  - a) Titulación adecuada
  - b) Conocimiento del puesto de trabajo
  - c) Historial profesional
  - d) Tener desenvuelto funciones de superior categoría profesional, sin que esto sea imprescindible.
  - e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, que serán las relativas al puesto de trabajo a desempeñar e iguales para todos los aspirantes.
3. El trabajador que durante 4 años tenga la categoría de peón podrá ascender a la categoría de ayudante.
4. Si la empresa acredita la realización por parte del trabajador de las tareas que son propias del peón, o bien, aquel que no manifieste aptitudes suficientes para desempeñar los trabajos de categoría superior; no se producirán los ascensos regulados en el punto 3.
5. Los trabajadores que suscriban un contrato para la formación, según lo establecido en el artículo de contrato en prácticas, y si a su finalización, una vez expirado el período de máxima duración, se continúan prestando los servicios en la empresa, lo harán con la categoría de ayudante.

*ARTÍCULO 20.—EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL*

1. 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 laborales y retributivos que les corresponda a sus trabajadores en aplicación de este Convenio Colectivo, incluido el pago de indemnizaciones de fin de contrato.

Esta obligación constatará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté ligado por el presente Convenio.

No se podrá contratar los servicios de las empresas de trabajo temporal para la realización de tareas habituales. Sólo se podrá utilizar para el caso de cubrir incapacidades temporales o situaciones extraordinarias.

**CAPÍTULO III: TIEMPO DE TRABAJO****ARTÍCULO 21.—JORNADA**

La jornada máxima anual será de 1752 para el año 2011.

Se establece un horario de invierno en cuarenta horas semanales de lunes a viernes de 9 a 13 horas por la mañana y de 15 a 19 horas por la tarde.

Durante el verano el horario que se establece de 15 de junio a 31 de agosto es el siguiente: de 7 a 15 horas cada día laborable de lunes a viernes.

No obstante a lo anterior y con vigencia exclusiva para el año 2011, previo acuerdo entre las partes, las empresas podrán pactar la realización de jornada continuada durante todo el año en turnos de 7 a 15 horas y de 14 a 22. Los trabajadores que opten por la jornada continuada tendrán derecho a un descanso de 15 minutos que tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Solo se podrá permanecer en un mismo turno por un periodo de 15 días, excepto el personal administrativo que podrá optar, de común acuerdo con la empresa, por realizar sus funciones en horario de mañana durante todo el año.

Las empresas que pretendan realizar la jornada continuada tendrán que pactar un calendario laboral en el que se especifiquen los turnos, vacaciones y días de descanso, antes del 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Tendrán la consideración de nulos los pactos individuales que contravengan lo establecido en el presente artículo.

En caso de discrepancia en la aplicación de la jornada y turnos, las partes podrán remitir el tema a la comisión Paritaria que resolverá en un plazo de 15 días.

**ARTÍCULO 22.—JORNADAS NO LABORABLES**

La jornada ordinaria anual para el presente convenio, para el periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2011 será de 1752 horas.

Para el año 2011 tendrán la consideración de festivos y abonables a todos los efectos los siguientes días: 7 de enero, 16 de mayo, 24 de junio, 31 de octubre, 5, 7, y 9 de diciembre.

En los ayuntamientos donde la fiesta local o festivo de convenio coincida con un día no laborable, se trasladará a los siguientes días festivos:

- 10 de enero: Illa de Arousa y Pontecesures
- 14 de enero: Vilanova de Arousa
- 15 de julio: Bueu, Moaña, Marín y O Grove
- 23 de septiembre: Poio

Los días de descanso retribuidos establecidos anteriormente, podrán ser modificados por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, para ajustarlo a las necesidades de las partes.

En el caso de que algún Ayuntamiento de la provincia señale como festivo local algún día inhábil en el sector, se establece como festivo en su sustitución el día laborable inmediatamente siguiente o anterior.

**ARTÍCULO 23.—VACACIONES**

El personal Afectado por este Convenio, disfrutará por este concepto de 30 días naturales, de los cuales 22 como mínimo serán laborables.

**ARTÍCULO 24- LICENCIAS**

1.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

- b) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijo
- c) Muerte de hijo ó cónyuge : 3 días laborables
- d) Enfermedad grave del cónyuge, hijos o parientes hasta el 2º grado: hasta 3 días laborables.  
El trabajador podrá coger estos días mientras dure el hecho causante de la licencia y no obligatoriamente cuando se produzca el mismo, pero solamente cuando los afectados sean el cónyuge, hijos o padres.
- e) Muerte de padres/ padres políticos o parientes hasta el 2º grado: 2 días laborables.
- f) Matrimonio de hijos: 1 día natural
- g) Asistencia al médico: 16 horas anuales.
- h) Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 Km. el plazo será incrementado en 2 días naturales.
- i) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, incluidos la renovación del DNI, permiso de conducir y/o el examen para obtención de dicho permiso. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviese derecho en la empresa.

- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

Este artículo de licencias tendrá vigencia mientras sea de aplicación el artículo 37.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el Real Decreto Legislativo 1/95, de 22 de marzo.

#### **ARTÍCULO 25.—HORAS EXTRAORDINARIAS**

- 1. Son horas extraordinarias de fuerza mayor, aquellas que se realizan motivadas por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas a la propia actividad empresarial: incendio, inundación, explosión, derrumbamiento, etc.
- 2. Son horas extraordinarias estructurales, las necesarias para atender pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no pueda ser substituida por la utilización de modalidades de contratación previstas en la ley.
- 3. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, a excepción de las que tienen la consideración de fuerza mayor.
- 4. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de causa mayor, no excederá de 80 al año.

**ARTÍCULO 26.—EXCEDENCIAS**

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:
  - a) Voluntaria: el trabajador con, o menos, una antigüedad de un año en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. El trabajador solamente podrá ejercer de nuevo este derecho si transcurren cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
  - b) Forzosa: el trabajador podrá situarse en situación de excedencia forzosa en los siguientes casos:
    - Cuando fuese elegido para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.
    - Cuando ejerza un cargo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En este caso la solicitud irá acompañada de una certificación de la central sindical a la que pertenezca, en la que conste el cargo o función sindical para la que fue elegido.
2. En la excedencia voluntaria se conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa.

En la excedencia forzosa el reingreso será automático en la empresa, al finalizar aquella, y ocupar una plaza de la misma categoría que tuviera antes de la excedencia, así como el cómputo de la antigüedad durante su vigencia.
3. En el caso de excedencia voluntaria, el reingreso se solicitará un mes antes del final del plazo que le fue concedido. En la excedencia forzosa o reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo para el que fue elegido.

En ambos supuestos, de no realizarse la solicitud, en tiempo y forma, dará lugar a la pérdida de todos los derechos.

Las contestaciones a las solicitudes serán realizadas por la empresa, en el plazo de quince días, entendiéndose concedidas de no mediar respuesta en el plazo señalado.

**ARTÍCULO 27.—TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS Y PELIGROSOS**

1. El personal que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, recibirá por parte de la empresa los medios de protección adecuados que eliminan su carácter de penoso, tóxico o peligroso.
2. Se entiende por actividad continuada penosa, tóxica o peligrosa, aquellos puestos de trabajo que estén en contacto con: colorantes minerales, pinturas, barnices: o cuando se produzcan gases, vapores u otros agentes tóxicos en los que se manipulen sustancias fácilmente inflamables, así como también aquellos en los que se produzca una atmósfera de polvo de madera en suspensión.
3. En caso de discrepancia, las partes se someterán al dictamen del Gabinete de Seguridad e Higiene de Rande.

**CAPÍTULO IV: RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 28.—SALARIOS**

1.—Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, desde el 1 de enero de 2011, las retribuciones consignadas en el anexo de este Convenio, incrementadas en su caso con el premio de antigüedad.

**ARTÍCULO 29.—REVISIÓN SALARIAL****ARTÍCULO 30.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Por este concepto, los trabajadores percibirán treinta días de salario establecido en este Convenio, más la antigüedad a que tuviese derecho, en cada una de las extras del 24 de julio y Navidad. Asimismo, todo el personal afectado por este Convenio, percibirá 30 días de paga extra, fijados en la Ordenanza Laboral de la Madera, que se abonará el día 19 de marzo de cada año.

*ARTÍCULO 31.—ANTIGÜEDAD*

El premio de antigüedad será calculado sobre el salario pactado en este Convenio, a razón del 5% por quinquenio.

*ARTÍCULO 32.—DIETAS*

Todos los trabajadores que por necesidad de la empresa y por orden del empresario tengan que efectuar viaje o desplazamiento que le impidan realizar comidas o pernoctaciones en su lugar habitual o domicilio, tendrán derecho a las siguientes dietas:

- Dieta completa: 25,86 euros
- Media dieta: 10,90 euros

Si por circunstancias especiales los gastos originados sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser pagado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación del trabajador.

*ARTÍCULO 33.—RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS*

1. La retribución de las horas extraordinarias se determinará según los siguientes criterios:
  - a) Las realizadas en día laborable sufrirán un incremento del 50% sobre la hora ordinaria.
  - b) Las realizadas en día no laborable sufrirán un incremento del 75% sobre la hora ordinaria.
2. Se podrá optar entre el abonar las horas extraordinarias, o compensarlas con tiempo de descanso retribuido. Si se ejerce ésta última opción, por cada hora extraordinaria realizada en un día laborable habrá que compensar al trabajador con una hora y treinta minutos de descanso, y por cada hora extraordinaria realizada en día no laborable habrá que compensar al trabajador con una hora y cuarenta y cinco minutos.
3. En el caso de que el trabajador tenga horas de descanso acumuladas, el disfrute del mismo será siempre pactado entre el empresario y el trabajador.

*ARTÍCULO 34.—COMPLEMENTO POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD*

1. Los trabajadores que tengan que realizar trabajos que resulten excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonársele un incremento del 20% sobre su salario. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o menos tiempo, el incremento será del 15% aplicado al tiempo realmente trabajado.
2. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcionalmente penosidad, toxicidad o peligrosidad se dejarán de abonar los señalados incrementos no teniendo, por tanto, carácter consolidable.

**CAPÍTULO V: PRESTACIONES SOCIALES***ARTÍCULO 35.—COMPLEMENTO DE PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL*

Como complemento por enfermedad las empresas a partir del cuarto día de baja por enfermedad, abonarán a sus productores la diferencia hasta el total de la Base de Cotización, incluidas las mejoras obtenidas por este Convenio, durante el período que el productor reciba asistencia por el Seguro Obligatorio de Enfermedad.

En el supuesto de bajas producidas por accidentes de trabajo las empresas complementarán hasta la totalidad de la Base de Cotización la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social a partir del primer día de baja.

**ARTÍCULO 36.—INDEMNIZACIONES**

Las empresas concertarán Seguros Colectivos de Accidentes, con primas íntegras, mediante pólizas que cubran las siguientes indemnizaciones:

- Accidente laboral con resultado de muerte: 9.904,66 euros.
- Accidente laboral con resultado de invalidez permanente o total: 12.690,37 euros.
- Accidente laboral con resultado de invalidez absoluta o gran invalidez: 13.618,94 euros.

Estas indemnizaciones entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2009 y tendrán vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

**CAPÍTULO VI: SALUD LABORAL****ARTÍCULO 37.—REVISIÓN MÉDICA**

Las empresas estarán obligadas a gestionar la realización de una revisión médica anual para todo el personal de la plantilla, siendo el tiempo para la misma retribuido, a través de sus propios medios o de una entidad aseguradora.

**ARTÍCULO 38.—PRENDAS DE TRABAJO**

Las Empresas facilitarán a todo el personal tres prendas de trabajo y tres pares de guantes al año. El incumplimiento de esta obligación, dará lugar al abono de 48,13 euros para las prendas y de 11,52 euros para los guantes.

Las empresas facilitarán a aquellos trabajadores que específicamente lo precisen por su actividad, tal y como lo recoge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: botas de protección, máscaras, cascos, etc.

La periodicidad en el recambio de cada una de las prendas de seguridad será, en todo caso, de acuerdo con el tiempo lógico de duración, o bien, por su estado de deterioro.

**ARTÍCULO 39.—DELEGADOS DE PREVENCIÓN**

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo y serán designados por y entre los representantes de personal, de acuerdo con la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores: 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 delegados de prevención.

En las empresas de:

- Hasta 30 trabajadores, el delegado de prevención será el delegado de personal.
- De 31 a 49 trabajadores, habrá un delegado de prevención, que será elegido por y entre los delegados de personal.

2. Competencias:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la organización de cursos básicos de prevención y salud laboral.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer la labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Promover y fomentar que todos los trabajadores de la empresa realicen por lo menos un curso básico de prevención.

**3. Facultades:**

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo, así como, a los inspectores de trabajo en las visitas que realicen a los centros de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Ser informado por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores, una vez que se tuviera conocimiento de ellos.
- c) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por este, procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.
- d) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, de manera que no se altera el normal desenvolvimiento del proceso productivo.

**4. Garantías:**

- a) En su condición de representante de los trabajadores le serán de aplicación las garantías contempladas en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/95, del 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención en sus actividades será considerado como en el ejercicio de sus funciones de representación a efectos del crédito de horas mensuales retribuidas.

No se computarán como tales las correspondientes a reuniones del Comité de Seguridad y Salud, reuniones con el empresario en materia de prevención, o las destinadas a las visitas previstas en las letras a) y d) del apartado 3 de este artículo.

- b) El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y formación necesarios en materia preventiva.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo, a todos los efectos.

- c) Mantendrá el secreto profesional y debido respecto de las informaciones a las que tuvieran acceso por su actuación en la empresa.

**ARTÍCULO 40.—COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

- 1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.
- 2. Se constituirá un comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en igual número, de la otra.

Se reunirán trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Adoptarán sus propias normas de funcionamiento.

**3. Competencias:**

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.

**4. Facultades:**

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de los riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios.

- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

**ARTÍCULO 41.—COMISIÓN PARITARIA PROVINCIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

1. Las partes firmantes acuerdan constituir la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, integrada por seis miembros, designados tres por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones.
2. Serán funciones de esta comisión:
  - a) Recabar del Ministerio de Trabajo y del Gobierno Autónomo el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de Seguridad y Salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de los planes y medidas formativas.
  - b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector.
  - c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad a todos los niveles, fomentando las campañas de sensibilización, etc.
  - d) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.
  - e) Promoverá la creación de un órgano específico, en los términos y conforme a las modalidades que se acuerden, con competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, en orden a fomentar el mejor cumplimiento de los mismos de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, según el artículo 35 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.
  - f) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse, encaminadas a sus fines.
3. La comisión se reunirá una vez al año. Se podrán convocar las reuniones extraordinarias que se estimen necesarias, y estas deberán ser solicitadas por la mitad más uno de sus miembros.

**ARTÍCULO 42.—TABLÓN DE ANUNCIOS**

Toda empresa estará obligada a poner en el tablón de anuncios todo lo relacionado con:

- Horarios
- Lista de Vacaciones
- Boletines de Cotizaciones a la Seguridad Social

**CAPÍTULO VII: FALTAS Y SANCIONES**

**ARTÍCULO 43.—FALTAS Y SANCIONES**

Se considerará falta laboral toda acción y omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad, voluntariedad y malicia en su comisión, en: leves, graves y muy graves.

**ARTÍCULO 44.—FALTAS LEVES**

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajador, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el período de un mes o de treinta días naturales.

2. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causara algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
6. No informar a la empresa de los cambios de domicilio.
7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.
8. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.
9. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización.
10. Cambiar, mirar o resolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

**ARTÍCULO 45.—FALTAS GRAVES**

1. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias y permisos.
2. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
3. Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.
4. Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales.
5. Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
11. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
12. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
13. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas por tanto útiles de ignición, asó como por lugares expuestos al riesgo de incendio.
14. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.
16. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
17. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
18. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.
19. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
20. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza y utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

**ARTÍCULO 46.—FALTAS MUY GRAVES**

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
3. El fraude, la deslealtad, o el abuse de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aún cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
7. La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
9. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.
10. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
12. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.
13. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
14. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.
15. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
16. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
18. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
19. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
20. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
21. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

#### **ARTÍCULO 47.—GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES**

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación escrita.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 90 días.
  - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, a parte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar ausencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

#### **ARTÍCULO 48.—LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA**

En todo lo no expresamente previsto en este Convenio lo estará en lo establecido en la legislación general o de especial aplicación y en el Convenio Colectivo Estatal de la Madera, mientras permanezca en vigor.

### **CAPÍTULO VIII**

#### **ARTÍCULO 49.—IDIOMA**

El presente Convenio se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia en gallego y castellano, y en el Diario Oficial de Galicia en gallego.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE ALMACENISTAS DE MADERA – AÑO 2011 (Euros)

| CATEGORÍAS                            | SALARIO / MES |
|---------------------------------------|---------------|
| <b>Personal Administrativo</b>        |               |
| Jefe Administrativo                   | 1.438,29      |
| Oficial de 1ª                         | 1.263,56      |
| Oficial de 2ª                         | 1.183,43      |
| Auxiliar, telefonista y mecanógrafo/a | 1.048,67      |
| <b>Viajante</b>                       |               |
| Viajantes corredores de plaza         | 1.183,43      |
| <b>Personal en general</b>            |               |
| Encargado                             | 1.230,72      |
| Aserrador de 1ª                       | 1.183,43      |
| Aserrador de 2ª                       | 1.094,67      |
| Aserrador de sierra circular          | 1.088,86      |
| Dependientes                          | 1.070,67      |
| Peón especialista                     | 1.070,67      |
| Carretillero                          | 1.059,69      |
| Peón                                  | 1.033,64      |

NOTA: Los chóferes percibirán el salario correspondiente a las categorías de Oficiales de 1ª o de 2ª, de acuerdo con su carnet de conducir.

Vigo, a 25 de maio de 2012. — A Xefa do Dpto. Territorial, Mª Carmen Bianchi Valcarce. 2012005580

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTOS

#### PONTEVEDRA

##### A N U N C I O :

*Extracto dos acordos adoptados pola Xunta de Goberno Local do Concello de Pontevedra na sesión ordinaria que tivo lugar o día 27.08.2012*

1.— APROBACIÓN DO BORRADOR DA ACTA DA SESIÓN ORDINARIA DE 20 DE AGOSTO DE 2012

2.— SERVIZO DE RADIOCOMUNICACIÓNS TRUNKING DE VOZ E DATOS PARA A POLICÍA LOCAL E BOMBEIROS. PRÓRROGA.

3.— FACTURA PRESENTADA POR SOGAMA, CORRESPONDENTE AO MES DE XULLO DE 2012 A TRAMITAR SEGUNDO O ACORDO DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL DE DATA 19 DE MARZO DE 2012.

4.— PROPOSTA DO CONCELLEIRO RESPONSABLE DA ÁREA DE RÉXIME INTERIOR E PERSOAL RELATIVA A AUTORIZACIÓN PARA A COLOCACIÓN DE UN MONOLITO.

5.— PROPOSTA DO CONCELLEIRO RESPONSABLE DA ÁREA DE RÉXIME INTERIOR E PERSOAL RELATIVA AO COMPROMISO DE MANTER O USO ACTUAL DOS TERREOS ONDE SE UBICAN AS INSTALACIÓNS DOS CEIP MANUEL VIDAL PORTELA E CEIP PONTESAMPAIO.

6.— ROGOS E PREGUNTAS.

Asuntos urxentes.— Previa declaración de urxencia en forma regulamentaria, a Xunta de Goberno Local, por unanimidade, acordou incluír na orde do día os seguintes asuntos para o seu coñecemento, debate e votación: