

3. Ramón Fernández Martínez

Y para que conste y su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*, expido el presente, que firmo en Pontevedra a veinticuatro de septiembre de dos mil uno

La secretaria de la Junta Electoral
(Rubricado)

CONSELLERÍA DE JUSTICIA, INTERIOR Y RELACIONES LABORALES

Orden de 28 de agosto de 2001 por la que se fija el precio de venta al público de la publicación Recopilación normativa sobre prevención de riesgos laborales. Edición actualizada.

La Ley 13/1991, de 9 de diciembre, de tasas, precios y exacciones reguladoras de la Comunidad Autónoma de Galicia, en su artículo 6 señala la obligación de que los precios privados sean fijados por las consellerías correspondientes, previo informe favorable de la Consellería de Economía y Hacienda y publicados en el *Diario Oficial de Galicia*.

Para cumplir este mandato y después de emitirse el preceptivo informe favorable de la Consellería de Economía y Hacienda, esta consellería

DISPONE:

Artículo único.

1. Queda aprobado el precio de venta al público de la publicación editada por esta consellería y que se relaciona en el anexo.

2. Este precio se entiende con IVA incluido.

Santiago de Compostela, 28 de agosto de 2001.

Antonio Pillado Montero
Conselleiro de Justicia, Interior y Relaciones Laborales

ANEXO

Título: Recopilación normativa sobre prevención de riesgos laborales. Edición actualizada.

Precio: 3.000 pesetas.

Resolución de 23 de julio de 2001, de la Delegación Provincial de A Coruña, por la que se dispone el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del convenio colectivo para las empresas del sector de fabricantes de bebidas refrescantes y analcohólicas para los años 2001 y 2002 de la provincia de A Coruña.

Visto el expediente del convenio colectivo para las empresas del sector de fabricantes de bebidas refrescantes y analcohólicas para los años 2001 y 2002 de la provincia de A Coruña, que tuvo entrada en esta delegación provincial el día 19-6-2001, suscrito en representación de la parte económica por la Aso-

ciación Provincial de Bebidas Refrescantes y Analcohólicas de A Coruña, y, de la parte social, por las centrales sindicales UGT y CC.OO. el día 1-6-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración el Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia, en materia de trabajo, esta delegación provincial

ACUERDA:

Primero.-Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial, y notificación a las representaciones económica y social de la comisión negociadora.

Segundo.-Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

A Coruña, 23 de julio de 2001.

María Silva Costoya
Delegada provincial de A Coruña

Convenio colectivo provincial de bebidas refrescantes y analcohólicas 2001-2002

Artículo 1º.-Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, todas las empresas dedicadas a las industrias de bebidas refrescantes, gaseosas, jARBES, horchatas y todas las comprendidas en la ordenanza laboral de 14 de mayo de 1977.

Artículo 2º.-Ámbito territorial.

El presente convenio es de ámbito provincial, afectando a los centros de trabajo comprendidos en su ámbito funcional, sitios en el territorio de la provincia de A Coruña, aún cuando el domicilio de las empresas radique fuera del mismo.

Artículo 3º.-Ámbito personal.

Quedan afectados por el presente convenio, todos los trabajadores que presten servicios en las empresas antes indicadas, cualquiera que sea su categoría profesional.

Artículo 4º.-Vigencia.

La vigencia de este convenio se establece desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2002.

En el supuesto que a 31 de diciembre de 2001, el IPC real supere el 2% se revisarán las tablas salariales en la cuantía de dicho exceso, a los solos efectos del cálculo del año siguiente.

En el año 2002 se incrementarán las tablas con el IPC previsto, procediéndose a su revisión en el supuesto de que sea superado por el IPC real, con efecto de 1 de enero de 2002.

Artículo 5º.-Prórroga y denuncia.

La denuncia para la negociación del convenio deberá realizarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del mismo o de cualquiera de sus prórrogas, contándose este plazo desde la fecha de entrada de la correspondiente denuncia en la Delegación de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

El convenio se prorrogará por años sucesivos en sus mismos términos, si ninguna de las partes lo denuncia en el plazo establecido.

Artículo 6º.-Derechos adquiridos.

En aquellas empresas que tengan establecidos por convenio o pacto determinadas condiciones más beneficiosas en su conjunto, que las pactadas en este convenio, los trabajadores podrán optar por una de las dos normas, que regirá en su totalidad como norma única.

Artículo 7º

La comisión paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Las funciones serán:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La comisión se compondrá de un presidente, que podrá ser el del convenio y actuará como mediador, con voz pero no con voto, y de seis vocales, tres por cada parte entre los que actuaron en la deliberación del convenio. El presidente levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la comisión, que deberán ser firmados por los que intervengan. Podrá nombrarse un asesor o exorte por cada representación, aunque los mismos no tendrán derecho a voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y, en segunda, que se celebrará el siguiente día hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto, únicamente en número paritario, los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo los vocales con el presidente sobre el lugar, día y hora de la reunión.

Ambas partes convienen dar conocimiento a la comisión paritaria para cualquier cuestión derivada de la interpretación y de cualquier aplicación del convenio.

La comisión estará formada por los siguientes personas:

Parte empresarial:

José Antonio Landeira Parafita.

Antonio Galán Díaz.

Parte social:

Alfonso Quintana Mena (CC.OO.).

Carlos Pérez Moar (CC.OO.).

Roberto Veira López (UGT).

Artículo 8º.-Salario base.

El salario base establecido para todas las categorías, es el que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 9º.-Antigüedad.

Se establecen dos trienios del 5% del salario base de calificación y siete trienios del 6%.

Artículo 10º.-Horas extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente convenio, se comprometen a reducir al mínimo indispensable el número de horas extraordinarias, y en este sentido se acuerda:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización, previo informe al comité de empresa o delegados sindicales.

3. A fin de calificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos a los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales a tiempo parcial, previstas en la ley.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto.

La dirección de las empresas informará periódicamente al comité de empresa y delegados de personal, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones y tajos.

El valor hora extraordinaria:

$$\frac{\text{Salario bruto}}{\text{Horas de trabajo}} \times 175$$

Artículo 11º.-Pagas extra.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán tres pagas extraordinarias que se denominan, de verano, Navidad y participación en beneficios. Dichas pagas se percibirán en la primera quincena de julio, de diciembre y antes del 31 de mayo, respectivamente. Su cuantía será de treinta días de salario más antigüedad. En ellas se abonará el plus de convenio.

Artículo 12º.-Pluses.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de los siguientes pluses:

1. Plus de convenio: su importe para cada categoría viene recogido en las tablas que figuran como anexo.

2. Un plus de transporte a fin de compensar los gastos de transporte por un importe de 19.020 pesetas/mes para el año 2001. Para el año 2002 se incrementará en la misma cuantía, en tanto por ciento, que las tablas salariales, descontándose para el año 2001, 761 pesetas por cada día laborable que se falte

al trabajo, cualquiera que sea la causa, excepto en los casos previstos en el artículo 18º.

Artículo 13º

Se establece para el período de vigencia del convenio, la siguiente jornada laboral:

-Meses de enero, febrero, marzo, octubre y noviembre: treinta y nueve horas semanales de lunes a viernes.

-Meses de abril, mayo y diciembre: cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

-Meses de junio, julio, agosto y septiembre: cuarenta y cuatro horas semanales de lunes a viernes.

Las empresas, por períodos punta de actividad, están facultadas seis sábados al año, a su elección, para realizar trabajos sin superar el cómputo pactado.

Podrán, asimismo, negociar con sus trabajadores, en las condiciones que libremente pacten, el incremento del número de sábados laborables.

Si durante la vigencia del convenio se modifica la jornada máxima legal por disposición de rango superior, ambas partes se comprometen a aceptarla en sus propios términos, quedando sin efecto la jornada anterior.

En ningún caso se podrá superar la jornada de 1.800 horas en cómputo anual.

Artículo 14º.-Vacaciones.

Se establecen veintidós días laborables de vacaciones para el personal fijo. Para el eventual o de campaña se establece lo dispuesto en la ordenanza laboral.

La época de disfrute será según señala la ordenanza. No obstante, aquéllas que tengan programada una rotación de vacaciones a lo largo del año, establecerán la siguiente escala para el disfrute de la bolsa extraordinaria:

-Noviembre, diciembre, enero y febrero: 22 días de salario base, más antigüedad, más plus de convenio.

-Marzo, abril, mayo y octubre: 19 días de salario base, más antigüedad, más plus de convenio.

-Junio, julio, agosto y septiembre: 14 días de salario base, más antigüedad, más plus de convenio.

Cuando las vacaciones coinciden en dos períodos diferentes, la bolsa se repartirá proporcionalmente a los días que corresponda cada uno de ellos.

Artículo 15º.-Licencias.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de alumbramientos de esposa.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, será de cuatro días.
- d) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- e) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público, siempre que

medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos y dos consecutivos en el transcurso del mismo mes.

f) Un día por asuntos propios, que no será acumulable a ningún otro permiso ni a las vacaciones.

Artículo 16º.-Excedencias.

Los trabajadores que lleven un año al servicio de la empresa tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a seis meses ni mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso de las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, salvo que la excedencia fuera por un plazo de seis meses, en cuyo caso se produciría el reingreso automático al finalizar la excedencia.

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y a la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que le imposibilite la asistencia al trabajo. El mismo tratamiento se dará al trabajador excedente que ostente cargo provincial o similar, a nivel de secretario del sindicato respectivo.

Artículo 17º.-Justificantes.

Las empresas facilitarán a todos aquellos trabajadores que se ausenten del trabajo con causa justificada, sea cual fuere, un justificante.

Artículo 18º.-Incapacidad laboral transitoria.

En los casos de incapacidad laboral transitoria las empresas afectadas por el presente convenio complementarán las prestaciones de la Seguridad Social en las situaciones y cuantías siguientes:

a) Hospitalización y accidente laboral, así como en la primera baja del año por enfermedad: hasta el 100% de sus emolumentos desde el primer día.

b) En los casos de segunda o ulteriores bajas por enfermedad y las producidas por accidente no laboral y hasta el quinto día: el 85% de sus emolumentos. A partir del quinto día el 100% de sus emolumentos.

El término emolumentos se entenderá por salario base, antigüedad, plus convenio y plus de transporte.

Artículo 19º.-Póliza de seguros.

Las empresas suscribirán una póliza de muerte por accidente o invalidez total o absoluta para todos los trabajadores fijos, por una cantidad de 2.000.000 de pesetas.

Artículo 20º.-Ayuda escolar.

Se establece una ayuda escolar, previa justificación documental del centro, de 9.000 pesetas por hijo, desde los cuatro años, hasta que finalice sus estudios de EGB. Dicha cantidad será abonada durante el primer trimestre del curso escolar.

Se establece una ayuda especial para padres de hijos subnormales minusválidos, por los que se reciba prestación de la Seguridad Social en tal concepto, consistente en 4.000 pesetas mensuales por cada hijo en tales condiciones.

Artículo 21º.-Gratificaciones extras.

Por nupcialidad 12.964 pesetas. Por nacimiento de hijo 9.723 pesetas.

Para percibir estas gratificaciones será necesario tener, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa.

Se establece, asimismo, una ayuda por defunción del trabajador que se cifra en 30.000 pesetas, que percibirán sus herederos.

Artículo 22º.-Seguridad para el puesto de trabajo.

Todo trabajador que, por cualquier causa, no pudiese seguir desempeñando el puesto de trabajo para el que fue contratado, la empresa estará obligada a otorgarle un derecho preferente de ocupación de las vacantes que existan, siempre y cuando las características del puesto habilitado sean aptas a las condiciones físicas e intelectuales del trabajador.

En los casos de conductores contratados como tales y en el supuesto de retirada de su carnet de conducir, estará obligada la empresa a respetarle los mismos emolumentos que si estuviera trabajando hasta que se conozca la resolución judicial.

Si la retirada fuera por un período superior, hasta el máximo de un año, la empresa le adjudicará temporalmente un puesto de trabajo, respetándole las condiciones económicas.

Artículo 23º

La comisión paritaria, a propuesta de los comités de empresa, estudiarán los ritmos de distribución, a fin de fijar los criterios de ayudas por venta, autoventa y preventa.

Asimismo, la dirección de la empresa y los comités o delegados de personal revisarán los posibles incentivos a la producción, reparto y administración.

Artículo 24º.-Jubilación.

El trabajador que, a propuesta de la empresa, se jubile voluntariamente con anterioridad a cumplir los sesenta y cinco años, tendrá derecho a percibir, por parte de la empresa, una cantidad que, sumada a la prestación por jubilación, sea igual al salario base más antigüedad, más plus de convenio, percibidos el último mes antes de jubilarse. Dichas cantidades las percibirá hasta el momento en que cumpla los sesenta y cinco años.

La jubilación será obligatoria a los sesenta y cinco años para todos los trabajadores afectados por este convenio.

Artículo 25º.-Competencias del comité de empresa.

a) Derecho a la negociación colectiva.

b) Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo de la empresa.

c) Emitir con antelación suficiente sobre los planes de formación profesional de la empresa, proceso de fusión, absorción y modificación del status jurídico de la empresa, cuando suponga incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Emitir informe con carácter previo:

1. Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquéllas.

2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

4. Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

5. Conocer los modelos de contrato escritos que se utilicen en las empresas, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves, en especial en supuestos de despidos.

7. Derecho a ser oído con carácter de previo a toda decisión de sanciones graves o despidos.

8. Ser informado, en lo referente a las estadísticas, sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingreso, ceses y ascensos y pruebas de selección.

e) Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones y/o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Asimismo, se incluye la capacidad de informar sobre cualquier anomalía en los derechos contractuales del trabajador.

2. De vigilancia en las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa.

3. De participar, como se determina por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa o sector, en beneficio de los trabajadores o de su familia.

4. De colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuanto procure el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa, siempre que se hayan pactado sistemas o medidas tendentes a conseguirla.

f) Se reconocerá al comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados b), c) y d) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la dirección y el comité señalen su carácter reservado.

h) Asamblea de trabajadores:

1. Derecho a convocar y presidir asambleas, siendo responsable del normal desarrollo de las mismas.

Tendrán la obligación de comunicar al empresario la convocatoria y los nombres de las personas pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a las mismas, siendo necesario el consentimiento previo de

la empresa, siempre y cuando se celebren en sus locales, el acceso a la misma de personas ajenas.

2. Cuando por trabajar en turnos, por insuficiencia de local o por cualquier otra circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se consideran como una sola y fechada en el día de la primera.

3. El lugar de la reunión será el centro de trabajo si las condiciones del mismo lo permiten; la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, en los cuatro meses de campaña. En los ocho meses restantes dispondrán de una hora al mes dentro de la jornada.

La dirección no se podrá oponer a la celebración de una asamblea, cuando ésta tenga como exclusivo objeto someter a los trabajadores:

- a) La declaración o el término de una huelga.
- b) La aprobación de la totalidad de un convenio.
- c) En caso de dimisión o elección de los representantes sindicales.

La dirección se podrá oponer:

a) Si hubiera transcurrido menos de un mes después de la última reunión celebrada.

b) Si aún no se hubiera resarcido o afianzado el pago por los daños materiales producidos por alteraciones ocurridas en alguna anterior asamblea.

4. La convocatoria, con exposición del orden del día, propuesta por los convocantes, se comunicará al empresario con 48 horas de antelación como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

i) Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a la siguiente escala:

-Hasta 100 trabajadores: 15 horas.

-De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.

Las horas serán acumulables entre los diferentes miembros del comité de empresa dentro de cada mes.

j) Garantías:

1. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los trabajadores.

3. En el supuesto de existir sanción o despido por faltas graves o muy graves, ajenas a su función como miembro del comité de empresa y el delegado del sindicato a que pertenezca, en el supuesto de que

se hallara reconocido como tal en la empresa. En todo supuesto que los tribunales declaren la nulidad o improcedencia del despido será obligatoria la readmisión del trabajador, sin la posibilidad de indemnización sustitutoria, salvo acuerdo de las partes.

Artículo 26º.-Secciones sindicales.

Cada central o sindicato podrá designar respectivamente un delegado entre los trabajadores de la empresa, siempre que el número de sus afiliados supere el 10% del total de la plantilla.

Le serán reconocidas las mismas garantías que las de los representantes elegidos por los trabajadores.

Serán funciones de las secciones sindicales:

a) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representen y de los afiliados del mismo de la empresa.

b) Servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la empresa, con talante positivo.

c) Previa comunicación y aceptación por parte de la dirección de la empresa, podrán:

1. Difundir publicaciones y avisos con carácter sindical.

2. Fijar comunicaciones y anuncios de carácter sindical o laboral en los tablones de anuncios que a tal efecto existen en la empresa.

3. Reunirse en los locales de la empresa fuera de horas de trabajo.

d) Proponer candidatos a las elecciones para cubrir puestos del comité de empresa.

e) Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

1. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

2. En materia de reestructuración de la plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

f) Cuota sindical: a requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, por períodos de un año.

En aquellas empresas donde las secciones sindicales cuenten con más de cinco trabajadores su represen-

tante tendrá derecho a diez horas para ejercer su labor sindical. Estas horas no podrán ser acumuladas a las que ya disfrutara por el ejercicio de cualquier otro cargo de representación en la empresa.

Artículo 27º.-Cláusula de desenganche.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas materiales en los ejercicios contables de 1999 y 2000. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 2001.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como insuficiente nivel de producción y ventas, y se entenderán los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso a consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas), que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores, para demostrar fehacientemente la situación de pérdidas.

Artículo 28º.-Dietas.

Cuando los trabajadores hayan de permanecer fuera de su localidad, además del correspondiente salario, percibirán 4.600 pesetas diarias en concepto de compensación por gastos de desplazamiento. Si regresan a su punto de residencia el mismo día, la cuantía será de 1.500 pesetas.

Artículo 29º.-Contratación.

Todos los trabajadores que ingresen en una empresa deben percibir el salario previsto para su categoría en este convenio.

Se exceptúan los trabajadores menores de edad, los que tengan contrato en prácticas o formación, siempre que no tengan la categoría de peón. Estos trabajadores se registrarán por el decreto de salario mínimo.

Artículo 30º.-Cláusula de adhesión al AGA.

Las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

Tablas salariales 2001 en pesetas

Categoría	Salarios año 2001	Plus convenio	Cómputo anual
Peón	74.601	17.173	1.604.850
Subalterno	80.138	18.652	1.710.090
Ayudante	85.219	18.367	1.782.030
Oficial de segunda	90.489	17.053	1.841.370
Oficial de primera	95.000	17.237	1.911.795
Encargado grupo	104.972	16.594	2.051.730
Encargado sección	125.103	16.290	2.349.135
Encargado general	149.552	15.516	2.704.260
Plus de transporte	19.020		

CONSELLERÍA DE FAMILIA Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, MUJER Y JUVENTUD

Orden de 12 de febrero de 2001 por la que se reconoce a la escuela de tiempo libre Animación.

El Decreto 50/2000, de 20 de enero, que regula el reconocimiento de las escuelas de tiempo libre, establece en su artículo 59.1º que el reconocimiento de las escuelas de tiempo libre y la aprobación de sus programas de formación le corresponde a la Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud.

Examinado el expediente promovido por Xosé Dosi-teo Veiga Alonso, en nombre y representación de *Alte-ga, S.L.*, en el que solicita el reconocimiento y la aprobación de los programas de formación de la escuela de tiempo libre Animación, la Dirección General de Juventud efectúa propuesta favorable al reconocimiento solicitado, por ser conforme con la legislación vigente, vistas las normas reguladoras de esta materia (Decreto 50/2000, de 20 de enero). Por todo esto,

DISPONGO:

Primero.-Reconocer a la escuela de tiempo libre Animación la condición de escuela de tiempo libre, aprobando los programas de formación propuestos para los niveles primero (monitores/as de actividades de tiempo libre) y segundo (directores/as de actividades de tiempo libre y directores/as de campos de trabajo) fijados en el Decreto 50/2000, de 20 de enero.

Segundo.-Ordenar la inscripción de la escuela de tiempo libre Animación en el Registro de Escuelas de Tiempo Libre dependiente de la Dirección General de Juventud, correspondiéndole el número G.28.

Tercero.-La Consellería de Familia y Promoción del Empleo, Mujer y Juventud expedirá los títulos acreditativos correspondientes a las enseñanzas impartidas por la escuela de tiempo libre Animación, siempre