

	Euros
Auxiliars i ajudants	
Auxiliar clínica sanitari/ària	188,73
Encarregat, de magatzem, econ., rent., guarda roba	188,73
Telefonista	187,88
Of. serveis diversos	188,52
Aux. Administratiu/iva	188,73
Subalterns	
Ordenança,	188,73
Personal serveis	167,50
Ajudant d'oficis diversos	168,92
Peó	167,50
Aspirats i aprenents	
Aspirant, aprenent/a de 17 a 18 anys ...	135,82
Aspirant, aprenent/a de 16 anys	117,85

ANNEX 9

Menjadors

Aplicable a treballadors de centres d'aguts

Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona

Euros

Per dinar o sopar

2,51

Aplicable a treballadors de centres sociosanitaris i residències 3a edat en quals l'activitat principal sigui la sanitària

Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona

Euros

Per dinar o sopar

2,47

ANNEX 10

Tarragona	Equivalència a Barcelona
<i>Personal amb càrrec directiu:</i>	
Director Mèdic - Dtor Administratiu	Director Mèdic - Dtor Administratiu
Metge o farmacèutic, cap de servei	Metge o farmacèutic, cap de servei
Cap de negociat	Cap de negociat
Metge cap de clínica	Metge o farmacèutic, cap de secció
<i>Llicenciats universitaris:</i>	
Metge adjunt, químic farmacèutic i biòleg	Metge o farmacèutic, metge adjunt
Metge intern o resident	Metge resident de 2on any
<i>Diplomats universitaris</i>	
ATS, infermer/a, Llevador/a o practicant	ATS, infermer/a, practicant, optometrista 2
<i>Tècnics titulats d'FP</i>	
Tècnic d'FP 2	ATE, Optometrista 2
Oficial administratiu	Oficial Administratiu 2
Cuiner	Cuiner 2a 2
<i>Auxiliars i Ajudants:</i>	
Auxiliar clínica sanitària	Auxiliar clínica, auxiliar sanitari
Encarregat magatzem, guarda-roba, econ. Rentador	Auxiliar sanitari, mosso clínica
Telefonista	Telefonista, recepcionista 2
Oficial serveis diversos	Oficial oficis diversos 2n (elect. paleta o pintor/a) 2
Auxiliar administratiu	Auxiliar administratiu
<i>Subalterns</i>	
Ordenança	Ordenança, porter, vigilant
Personal serveis	Mecànic/a, sanitari/ària, cambrer/a, netejador/a
Ajudant oficis diversos	Auxiliars i ajudants d'oficis diversos
Peó	Mecànic o mosso serv. Divers.
<i>Aspirant i aprenents</i>	
Aspirant i aprenents de 17 a 18 anys	Aspirant i aprenents de 17 a 18 anys
Aspirant i aprenents de 16 anys	Aspirant i aprenents de 16 a 17 anys

(02.280.024)

RESOLUCIÓ

TRE/3199/2002, de 7 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 (codi de conveni núm. 0802905).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona, subscrit per l'Associació d'Empreses de Fruita Seca de Barcelona i Província, CCOO i UGT el dia 25 de juliol de 2002, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de la fruita seca de la província de Barcelona per als anys 2002 i 2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona (codi de conveni núm. 0802905).

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 7 d'octubre de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball d'empreses magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de fruita seca de la província de Barcelona per a 2002 i 2003

Article 1

Ambit i aplicació

Aquest Conveni col·lectiu sindical és d'aplicació, en l'àmbit provincial, a totes les empreses industrials i magatzemistes dedicades a la importació, l'exportació, la manipulació, l'envasament, la torrefacció i el comerç a l'engròs i al detall de fruites seques.

També és d'aplicació a les activitats relacionades amb la indústria de les fruites seques que tinguin un caràcter eminentment agrícola i cooperatiu.

En l'àmbit personal, s'aplica a tot el personal inclòs en el present Conveni.

Article 2

Vigència i durada

Aquest Conveni col·lectiu, independentment de quina sigui la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, entra en vigor l'1 de gener de 2002 i té vigència fins al 31 de desembre de 2003, ambdues dates incloses, és a dir, té 2 anys naturals de durada. És prorrogable tàcitament any rere any en cas que no hi hagi denúncia d'una part o d'ambdues parts amb una antelació de 3 mesos, com a mínim, respecte a les dates d'expiració de qualsevol de les prorroques.

Article 3

Absorció i compensació

Les millores pactades en el present Conveni no poden ser compensades, tret de les concedides voluntàriament per les empreses expressament a compte del Conveni i des de l'1 de gener de 1998. Poden absorbir-se fins on arribin les millores de qualsevol ordre i sota qualsevol denominació que es puguin establir en el futur, mitjançant disposició legal o reglamentària o de caràcter general, fent un còmput global i segons el seu valor anual.

Article 4

Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Les condicions més beneficioses contingudes al present Conveni, considerades en conjunt i en còmput anual, s'estableixen amb el caràcter de mínimes; subsisteixen, per tant, les condicions que, en l'entrada en vigor del Conveni, resultin més beneficioses per als treballadors/ores, condicions que s'han de respectar estrictament *ad personam*, sense que siguin extensives al personal de nou ingrés que no les tingui consolidades. En matèria de jornada laboral, festes i descansos, només és condició més beneficiosa la realització de la jornada inferior a la pactada, en còmput anual.

Article 5

Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85 del Reial decret llei 1/1995 (Estatut dels treballadors), s'estableix la Comissió Paritària com a òrgan d'interpretació, arbitratge i conciliació, vigilància i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu. Està integrada per 2 representants de les empreses i per 2 treballadors que intervinguin en la negociació del present Conveni i que siguin nomenats pels representants dels treballadors/ores en el moment escaient.

Quan ho demanin les parts, la Comissió Paritària només ha d'estar composta per la representació de les dues parts assenyalades al primer apartat d'aquest article i els seus assessors.

Constitueixen la Comissió Paritària les persones següents:

Representants dels empresaris/àries: Joan Folcra i Ramon Berenguer. Domicili: c. de Londres, núm. 96, pral. 2a, 08036 Barcelona.

Assessor dels empresaris/àries: Miguel Segura.

Representants dels treballadors/ores: Antonio Arcos (UGT) i Vicente Mudarras (UGT).

Assessors dels treballadors/ores: Aladino Pérez (UGT) i Xavier Olivé (CCOO). Domicili de la UGT: rbla. de Santa Mònica, núm. 10, 2a planta, 08002 Barcelona). Domicili de CCOO: Via Laietana, núm. 16, 3r, 08001 Barcelona.

Són funcions de la Comissió Paritària:

1. La interpretació del Conveni col·lectiu.
2. L'arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a la seva consideració.
3. Les altres que s'atribueixin al present Conveni col·lectiu.

L'actuació i el procediment davant la Comissió Paritària són un requisit previ i indispensable davant qualsevol tipus de tràmit, reclamació i/o denúncia que eventualment formuli qualsevol de les dues parts i/o treballador/a afectat sobre la interpretació o aplicació del contingut del present Conveni. S'han d'estendre les actes de les reunions i dels acords eventuals.

El domicili de la Comissió Paritària és al carrer de Londres, núm. 96, pral. 2a, 08036 Barcelona.

Article 6

Classificació i definició del personal

L'estructura professional dels treballadors/ores del sector es compon dels següents grups professionals i categories, la qual cosa no suposa l'obligació de tenir proveïts tots els grups esmentats ni les categories professionals en què es divideixen, si les necessitats de l'empresa no ho requereixen.

Grups professionals:

1. Tècnics/iques: queden classificats dins d'aquest grup els qui duen a terme feines que exigeixin, amb titulació o sense, una adequada competència o pràctica i exerceixen funcions de tipus facultatiu, tècnic o de direcció especialitzada.

Titulats: enginyers/eres, llicenciats/ades, etc. i ajudants/antes.

No titulats: encarregat/ada general, encarregat/ada de secció, etc.

2. Administratius/ives: queden classificats dins d'aquest grup els qui realitzen feines de mecànica administrativa, comptables i altres de formació anàloga o similars no compresos en l'anterior.

Cap de primera

Cap de segona

Oficial/a de primera

Oficial/a de segona

Auxiliar administratiu

Aprenent/a (de 16 a 18 anys inclusivament)

3. Comercial: queden classificats dins d'aquest grup els qui realitzen funcions d'exposició, venda i/o repartiment de productes, ja sigui de forma directa o sigui direcció, gestió, supervisió, tant del mateix personal com de relació amb el client/a.

Viatjant

Repartidor/a

4. Personal obrer: queden classificats dins d'aquest grup els qui realitzen feines de tipus material o mecànic no compresos en cap dels grups anteriors.

Xofer/a o mecànic/a

Maquinista

Especialista

Peó

Aprenent/a (de 16 a 18 anys inclusivament)

Article 7

7.1 Ingressos i períodes de prova

Ingressos a l'empresa: l'ingrés dels treballadors/ores s'ha d'ajustar a les normes legals de caràcter general i a les especials per a minusvàlids/ides, i es permet a l'empresa sotmetre tots els interessats/ades a les proves d'ingrés que consideri oportunes.

7.2 Ascensos

El treballador/a amb la categoria professional de peó i amb una antiguitat de 3 anys a l'empresa ha d'ascendir a la categoria d'especialista.

Article 8

Jornada laboral

La jornada laboral de treball per a tot el personal regit pel present Conveni ha de ser l'establerta legalment, de 40 hores setmanals equivalents en còmput anual a 1.808 hores anuals de treball efectiu.

Article 9

Cessament i terminis de preavis

El personal que, un cop superat el període de prova, desitgi cessar al servei de l'empresa està obligat a complir els terminis de preavis següents:

Tècnics/iques, administratius/ives i comercials: 1 mes.

La resta del personal: 15 dies.

L'incompliment d'aquests terminis ocasiona al treballador/a la pèrdua de la retribució real corresponent als dies que li manquen per cobrir el termini, que es descompta de les parts proporcionals per gratificacions i vacances que li correspondrien.

Article 10

Vacances

Les vacances seran per un període de 30 dies naturals per als treballadors/ores amb més d'1 any de servei a l'empresa, i poden ser fraccionades en 2 períodes: el primer no inferior a 23 dies i el segon, de 7 dies. En el cas que sigui l'empresa qui determini fraccionar-les en el segon període de 7 dies seran laborables. Als treballadors/ores amb un temps de servei a l'empresa inferior a l'any, els correspon la part proporcional.

Article 11

Llicències i permisos

El treballador/a, previ avís i amb justificació, es pot absentar del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.

b) Dos dies en cas de naixement de fill/a o malaltia greu o mort de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan, per aquest motiu, el treballador/a necessiti fer un desplaçament, el termini serà de 4 dies.

c) Un dia per trasllat del domicili habitual.

d) El temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, que comprèn l'exercici del sufragi actiu. Si consta en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se al que aquesta disposi quant a duració de l'absència i la seva compensació econòmica.

Si el compliment del deure abans referit suposa la impossibilitat de prestar el treball degut pel que fa a més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, l'empresa podrà passar el treballador/a afectat a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

En el supòsit que el treballador/a, en compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari a què tingui dret en l'empresa.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.

f) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, les treballadores tenen dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en 2 fraccions. La treballadora, si és la seva voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

Article 12

Increment salarial

Els salaris acordats per a aquest Conveni queden establerts per categories. Es transcriu la taula per a l'any 2002, la qual té un increment provisional d'un 3,5% aplicable sobre tots els conceptes econòmics contemplats en el Conveni col·lectiu, revisable al final de l'any segons l'increment de l'IPC real incrementat d'un 0,6%.

Aquestes condicions salarials tenen efectes retroactius a l'1 de gener de 2002.

Per a l'any 2003, s'aplicarà l'IPC real incrementat en un 0,6%.

Article 13

Retribucions

La retribució ha d'estar constituïda pel salari base i els seus complements o plusos, i ha de correspondre a la jornada completa i normal pactada en el present Conveni.

El salari pactat en aquest Conveni no ha de ser inferior al salari mínim interprofessional de l'any de què es tracti.

Article 14

Gratificacions extraordinàries

En les empreses regides pel present Conveni s'ha d'abonar a tots els productors/ores les gratificacions extraordinàries següents:

Juliol: una gratificació extraordinària de l'import de 30 dies de salari de conveni, més l'antiguitat, en cas que se'n tingui.

Nadal: s'estableix el mateix que per a la gratificació de Nadal: l'import de 30 dies calculats sobre el salari de conveni, més l'antiguitat, en cas que se'n tingui.

Gratificació per participació de beneficis per a tot el personal de l'empresa. Aquesta consisteix en una paga de 30 dies calculats sobre el salari de conveni, més l'antiguitat, en cas que se'n tingui.

El treballador/a que no tingui 1 any a l'empresa ha de rebre les gratificacions esmentades en la proporció que li correspongui.

El personal temporal ha de percebre les gratificacions esmentades en proporció al temps treballat.

Les gratificacions esmentades s'han de fer efectives el 15 de juliol, de desembre i de març respectivament, i és permès que la darrera sigui prorratejada mensualment.

Article 15

Antiguitat

Tot el personal regit pel present Conveni ha de gaudir d'augments per anys de servei, consistents en biennis, el valor dels quals és d'un 2% del salari base.

Article 16

Hores extraordinàries

S'estableixen d'acord amb l'article 35 de l'Estatut dels treballadors i la reglamentació vigent.

Article 17

Ajut per defunció

Indemnització especial per a tot el personal regit per aquest Conveni consistent en l'abonament d'1 mensualitat completa als drethavents o hereus/eves del treballador/a fix que mori en actiu per qualsevol causa i que tingui un servei a l'empresa superior als 5 anys.

Article 18

Complement assistencial en cas d'intervenció quirúrgica

A tot el personal regit per aquest Conveni, en cas d'intervenció quirúrgica o hospitalització, mentre duri l'hospitalització, sempre que aquesta tingui lloc en institucions de la Seguretat Social, l'empresa li abona, durant aquest període de temps, la diferència salarial que existeix entre el que percep de la Seguretat Social i el salari base, més l'antiguitat, en cas que es doni, establert en el present Conveni.

Això també és aplicable en cas que l'hospitalització s'efectuï en centres o establiments concertats amb la Seguretat Social, en tots aquells ingressos derivats de malaltia professional o accident laboral.

Article 19

Incapacitat transitòria (IT)

El treballador/a que causi baixa per IT ha de percebre un 75% de la base reguladora des del primer dia, sigui quina sigui la causa de la incapacitat.

Article 20

Roba de feina i material de seguretat

Tot el personal regit pel present Conveni, en el moment del seu ingrés a l'empresa, té dret a 2 peces de roba adequades a la seva feina, cada una renovable en anys alterns.

També s'ha de proporcionar el material i la roba de protecció necessaris per a la seguretat dels treballadors/ores del sector, i quan es trenqui una peça se n'ha de proporcionar una altra.

Article 21

Personal temporer

Les temporades de treball en les empreses regides per aquest Conveni són variables, segons les fruites seques amb què treballin i la seva localització geogràfica. Així doncs, es fa necessari d'establir 2 menes de temporades de treball pel que fa a la contractació laboral del personal temporer:

a) Una sola temporada per campanya, variable entre l'1 de setembre i el 31 de juliol.

b) Una campanya dividida en 3 temporades fixes, conseqüència de la demanda tradicional d'alguns fruits: entre l'1 de setembre i el 15 de desembre, entre el 15 de gener i el 30 de maig i entre l'1 de maig i el 30 de juny.

Article 22

22.1 Riscos laborals

L'empresa i els treballadors/ores queden vinculats a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de riscos laborals, especialment pel que fa a al compliment del pla de prevenció i l'ús de material de protecció.

22.2 Salut laboral

S'acorda facultar a la Comissió Paritària del Conveni perquè vetlli pel desenvolupament i la planificació d'una veritable política preventiva a cada empresa, en el seu àmbit territorial, afec-

tada per aquest Conveni col·lectiu. Les reunions se celebraran, com a màxim, cada 3 mesos de manera ordinària i de forma extraordinària quan qualsevol de les parts així el requereixin.

La Comissió efectuarà una valoració de l'actual situació general a fi de detectar riscos i proposar solucions globals al sector dintre de l'àmbit de vigència del present Conveni col·lectiu.

La Comissió estudiarà les propostes que en relació al disseny d'un manual de sensibilització sobre riscos laborals realitzin els representants dels treballadors, la representació empresarial o ambdues en comú.

Com estableix l'article 35 de la Llei de prevenció de riscos laborals s'escolliran els delegats de prevenció en totes les empreses.

22.3 Revisió mèdica

Abans del seu ingrés, tot el personal regit pel present Conveni col·lectiu s'ha de sotmetre a un reconeixement mèdic previ, que s'ha de repetir cada any.

Cap treballador/a no ha de ser admès a l'empresa sense aquest reconeixement mèdic.

Article 23

Parelles de fet

Perquè les parelles de fet puguin exercir els mateixos drets que es reconeixen a les parelles amb vincles matrimonials en aquest Conveni, han d'acreditar els requisits que estableix la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions de parella estables (DOGC de 23 de juliol de 1998).

Article 24

Carnet de manipulador d'aliments

Les empreses que disposin de personal que tingui un contacte directe amb productes en el seu procés d'elaboració, actuarà d'acord amb el seu Reial decret 202/2000, d'11 de febrer del Ministeri de Sanitat i Consum, pel qual s'estableixen les normes relatives als manipuladors d'aliments, o si s'escau, normativa que la pugui substituir.

Article 25

Les empreses que, en l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, es trobin en una situació econòmica de pèrdues que pugui perjudicar la seva estabilitat econòmica, amb repercussions per a la competitivitat d'aquesta com a conseqüència de l'aplicació de l'increment salarial pactat en el present Conveni, un cop reconegudes i constatades pels treballadors/ores i l'empresa, i amb l'objectiu prioritari de mantenir els actuals nivells d'ocupació, podran desvincular-se de l'increment salarial pactat en el present Conveni.

El procediment per poder dur-ho a terme és el següent:

a) Les empreses que es vulguin acollir a la clàusula de no-vinculació salarial han de comunicar-ho a la Comissió Paritària del Conveni dins dels 30 dies naturals següents a la seva publicació.

b) En l'empresa ha d'existir la figura del representant legal dels treballadors/ores, és a dir, delegats/ades del personal, comitè d'empresa o delegat/ada sindical.

c) L'empresa ha d'entregar a la representació legal dels treballadors/ores i a la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu la documentació acreditativa de la situació que motiva la necessitat de la no-vinculació.

d) En aquesta documentació ha de constar, com a mínim, els balanços i els comptes dels

resultats auditats dels 3 últims anys, així com les previsions anuals, els plans de futur, la cartera de comandes i la situació financera.

e) Un cop constatada la situació de l'empresa, la Comissió Paritària ha d'establir l'aplicació quantitativa de la present clàusula de no-vinculació, és a dir, l'increment salarial que s'ha d'aplicar en l'empresa esmentada.

f) En cas de disconformitat en el si de l'empresa, se n'ha d'informar la Comissió Paritària, que en el període màxim de 5 dies ha d'intentar que s'arribi a un acord. En cas que no s'arribi a cap acord, ambdues parts s'han de sotmetre als tràmits de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 26

Faltes i sancions

Les faltes comeses pels treballadors/ores són classificades com a lleus, greus o molt greus.

Es consideren com a faltes lleus:

1. La falta de puntualitat en l'assistència a la feina si aquesta és inferior a 30 minuts, sempre que aquest retard no perjudiqui l'empresa; en cas contrari es qualificarà com a falta greu.

2. L'abandonament de la feina, sense causa justificada, durant un espai de temps breu.

3. La falta d'higiene i netedat.

4. Qualsevol altra de similars condicions.

Es consideren com a faltes greus:

1. Les comeses contra la disciplina del treball o contra el respecte als superiors, companys/anyes i subordinats/ades.

2. La falta d'higiene que provoqui les queixes justificades dels companys/anyes de feina.

3. La transgressió de la reserva obligada, sense que aquesta produeixi perjudicis greus.

4. Sortir de l'empresa amb paquets o parcelles sense informar-ne del contingut.

5. Simular la presència d'un altre treballador/a signant o fixtant per ell.

6. Absentar-se del centre de treball sense permís.

7. Fingir malaltia o demanar permís justificant-t'ho amb una causa no existent.

8. La inobservança de les mesures de seguretat i higiene adoptades per l'empresa.

9. La negligència o el descuit en l'execució de la feina que n'afecti el bon funcionament.

10. La reincidència en falta lleu dins d'1 trimestre, amb amonestació, malgrat que les faltes siguin d'una naturalesa diferent.

11. Qualsevol altra de condicions similars.

12. L'embriaguesa.

Es consideren com a faltes molt greus:

1. El treball per a una altra activitat de la mateixa indústria sense autorització de l'empresa.

2. Els maltractaments de paraula i de fet o la falta greu de respecte i consideració al directiu/iva i els seus familiars, així com als companys/anyes i als subordinats/ades.

3. Violar secrets de l'empresa quan això pugui perjudicar-la.

4. Provocar-se una lesió voluntària.

5. El furt o el robatori a l'empresa o als companys/anyes.

6. La disminució voluntària i continuada del rendiment de treball.

7. Originar baralles amb els companys/anyes de feina.

8. Qualsevol altra d'índole anàloga.

Les sancions màximes que poden imposar-se als qui cometin alguna de les faltes són les següents:

Per faltes lleus: amonestació verbal, amonestació escrita, suspensió de sou i feina de 2 dies com a màxim.

Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 2 a 15 dies.

Per faltes molt greus: acomiadament, suspensió de sou i feina de 15 a 60 dies.

Article 27

Les faltes lleus prescriuen al cap d'1 mes del seu coneixement per part de l'empresa i les faltes greus o molt greus, al cap de 3 mesos.

Article 28

Assegurança

Les empreses afectades pel present Conveni estan obligades a concertar una assegurança per als casos de mort i invalidesa permanent absoluta, derivada d'accident de treball o malaltia professional, per la quantitat de 12.020,24 euros.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Com que les condicions que estableix aquest Conveni col·lectiu són mínimes, s'han de respectar les que siguin implantades per disposició o per costum inveterat, si aquestes resulten més beneficioses, en conjunt, per al treballador/a.

2. Pel que fa al que no preveu aquest Conveni col·lectiu, cal atènyer-se a la reglamentació de treball de les indústries de manipulació i exportació de fruites seques i a l'Estatut dels treballadors.

3. S'estableix un cànon de negociació de 24,04 euros, en un sol pagament, a requeriment del treballador/a que voluntàriament vulgui ajudar a sufragar les despeses produïdes en la negociació.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Durant la vigència del Conveni la Comissió Paritària elaborarà un nomenclàtor i funcions de les categories, que s'hauran d'incorporar a la negociació del següent Conveni.

ANNEX

Taula salarial per a 2002 (3,5% provisional)

C: categories; E: euros mensuals.

C	E
Personal tècnic	
Titulat	
Enginyer/a, llicenciat/ada, etc.	889,16
Ajudant/a	861,41
No titulat	
Encarregat/ada general	778,04
Encarregat/ada de secció	722,45
Personal administratiu	
Cap de primera	787,06
Cap de segona	778,04
Oficial/a de primera	694,66
Oficial/a de segona	666,91
Auxiliar	572,87
Aprenent/a	466,15
Personal comercial	
Viatjant	666,91
Reparditor/a venedor	639,09

C	E
Personal obrer	
Xofer/a, mecànic/a	694,68
Maquinista	666,88
Especialista	637,67
Peó	593,13
Aprenent/a	466,15
(02.283.140)	

ORDRE

ICT/366/2002, de 23 d'octubre, de modificació de l'article 3 de l'Ordre ICT/123/2002, de 9 d'abril, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la inclusió d'actuacions en matèria d'estalvi, eficiència energètica i aprofitament dels recursos energètics renovables en el Pla d'estalvi i eficiència energètica de Catalunya (codis d'ajut 102.01 i Z06) (DOGC núm. 3623, de 25.4.2002).

Mitjançant l'Ordre del Departament d'Indústria, Comerç i Turisme de 9 d'abril de 2002, s'han establert ajuts per a la realització de projectes d'estalvi energètic, eficiència energètica i aprofitament de les energies renovables.

Amb posterioritat i atès el gran nombre de sol·licituds de subvenció rebudes, i per tal de donar satisfacció al major nombre possible, s'han realitzat diferents transferències pressupostàries que incrementen el saldo d'algunes de les partides atribuïdes a l'ordre de subvenció.

Per això, a proposta de la Direcció General d'Energia i Mines, i en virtut de les competències que m'han estat atorgades,

ORDENO:

Article 1

Queda modificat el text de l'article 3 de l'Ordre de 9 d'abril de 2002, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la inclusió d'actuacions en matèria d'estalvi, eficiència energètica i aprofitament dels recursos energètics renovables en el Pla d'estalvi i eficiència energètica de Catalunya (DOGC núm. 3623, de 25.4.2002), el qual queda redactat de la manera següent:

"Els ajuts objecte d'aquesta Ordre s'abonaran amb càrrec a les partides pressupostàries següents:

"Inversions en obres i realitzacions en l'àmbit de l'estalvi i eficiència energètica i utilització de les energies renovables:

"20.04.760.2006, Subvencions estalvi energètic, per un import màxim de 680.000 euros, en el cas de corporacions locals.

"20.04.780.2003, Subvencions estalvi energètic, per un import màxim de 445.846,86 euros, en el cas de particulars i institucions sense ànim de lucre.

"20.04.770.2005, Subvencions estalvi energètic, per un import màxim de 743.000 euros, en el cas d'empreses privades.

"20.04.740.2005, Subvencions estalvi energètic, per un import màxim de 60.000 euros, en el cas d'empreses públiques i d'altres ens públics.

"Inversions en estudis, accions de formació, informació i difusió i/o presentació de projectes a convocatòries de programes europeus o internacionals en l'àmbit de l'estalvi, eficiència energètica o aprofitament de les energies renovables: