

## DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, ALIMENTACIÓ I ACCIÓ RURAL

### RESOLUCIÓ

AAR/413/2007, de 14 de febrer, per la qual s'aproven les bases definitives de la concentració parcel·lària de la zona regable dels termes municipals del Soleràs i l'Albagés.

Mitjançant el Decret 378/2004, de 7 de setembre, es va declarar d'utilitat pública i d'execució urgent la concentració parcel·lària de la zona regable dels termes municipals del Soleràs i l'Albagés (DOGC núm. 4215, de 9.9.2004).

D'acord amb el que preveu l'article 183 del Decret 118/1973, de 12 de gener, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de reforma i desenvolupament agrari, les bases provisionals de la concentració parcel·lària s'han sotmès a informació pública amb la corresponent publicació al DOGC núm. 4554, de 19.1.2006, i s'han recollit les observacions formulades pels interessats.

Vistos la proposta de la Comissió Local de la Concentració Parcel·lària del Soleràs i l'Albagés, i l'informe de la Subdirecció General d'Infraestructures Rurals,

#### RESOLC:

##### Article 1

Aprovar les bases definitives de la concentració parcel·lària de la zona regable del terme municipal del Soleràs i l'Albagés (les Garrigues).

##### Article 2

D'acord amb l'article 210 de la Llei de reforma i desenvolupament agrari, aquesta Resolució es publicarà al DOGC, als Serveis Territorials del Departament d'Agricultura, Alimentació i Acció Rural a Lleida i, durant tres dies hàbils, al tauler d'anuncis dels Ajuntaments del Soleràs i l'Albagés, on restaran exposades les bases definitives durant trenta dies hàbils. En el decurs d'aquest termini, a comptar des de la darrera publicació esmentada, els interessats podran interposar recurs d'alçada davant el conseller del Departament d'Agricultura, Alimentació i Acció Rural (c. Camp de Mart, 35, 25004 Lleida). Pel que fa a les despeses de peritatge necessaris per a la resolució del recurs, serà d'aplicació el que estableix l'article 216 de la Llei de reforma i desenvolupament agrari.

Barcelona, 14 de febrer de 2007

JORDI BERTRAN MUNTANER  
Secretari general

(07.050.016)



## DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

### RESOLUCIÓ

TRI/4542/2006, de 14 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0814051).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm (centre de treball del Prat de Llobregat) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 9 de maig de 2006 i d'acord amb el que disposen 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; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

#### RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0814051) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 14 de juny de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA  
Director dels Serveis Territorials  
a Barcelona en funcions

Traducció del text original signat per les parts

### CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm. (centre de treball del Prat de Llobregat) per als anys 2004-2007

#### CAPÍTOL 1 Normes generals

##### Article 1

###### Àmbit funcional i territorial

El present Conveni col·lectiu afecta tots els empleats que presten serveis en els centres de treball de la província de Barcelona de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm..

##### Article 2

###### Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu afecta tots els treballadors que exerceixen la seva activitat laboral en els centres de treball a què es refereix l'article anterior, amb les excepcions compreses en la normativa vigent de personal d'alta direcció. Qualsevol desvinculació de supervisors i comercials pel que fa als aspectes econòmics del present Conveni col·lectiu es fa individualment i per escrit, i l'empresa lliura una comunicació documentada al Comitè d'Empresa/delegats de personal.

##### Article 3

###### Àmbit temporal

a) Entrada en vigor: el present Conveni col·lectiu entra en vigor el dia següent de la seva firma; pel que fa als salaris, té efectes retroactius a l'1 de gener de 2004, tret de l'abonament d'incentius, que es retrotrau a l'1 de gener de 2005.

b) Durada: la durada del present Conveni col·lectiu és fins al 31 de desembre de 2007.

c) Denúncia: el present Conveni col·lectiu pot ser denunciat per qualsevol de les parts que el subscriuen. A aquest efecte, només cal una comunicació fefaent a l'altra part, amb una antelació mínima de 15 dies respecte a la data de la seva extinció inicial o de l'extinció de la prorroga. Si no es denuncia, es considerarà automàticament prorrogat.

##### Article 4

###### Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades, ja siguin econòmiques o d'altra índole, formen un tot orgànic i indivisible, i si l'autoritat laboral considera que algun article d'aquest Conveni col·lectiu conculca la legalitat vigent, adoptarà les mesures que escaiguin a fi d'esmenar les suposades anomalies.

##### Article 5

###### Compensació, absorció i condicions més beneficioses

Per aplicar el present Conveni col·lectiu no es pot absorbir ni compensar cap quantitat, llevat del plus que es denomina plus de retribució de responsabilitat.

##### Article 6

###### Garantia "ad personam"

Les condicions individuals que en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest Conveni col·lectiu, i que no contradiguin el contingut dels seus articles, s'han de mantenir estrictament "ad personam".

##### Article 7

###### Comissió Paritària

Independentment de la competència dels organismes públics constituïts a fi d'oferir sistemes de mediació i conciliació, les parts signants creen la Comissió Paritària per a la mediació, conciliació, seguiment i control del present Conveni col·lectiu.

La seva composició és paritària, amb 1 membre per cada secció sindical signant d'aquest Conveni col·lectiu i amb el mateix nombre de representants per la part empresarial. Cada una de les parts ha de designar membres titulars i suplents d'aquesta Comissió; els membres suplents han de substituir els titulars en cas d'ab-

sència d'aquests. De les seves reunions, se n'estén acta, que signen totes les parts assistents tant si hi ha acord com si no n'hi ha. El seu domicili és a United Parcel Service Co. Est. Perm., situat a Terminal Multifuncional, mód. 3, 08820 del Prat de Llobregat, i desenvolupa les funcions següents:

a) Aplicació del que s'ha pactat: vetlla perquè totes dues parts compleixin els acords presos.

b) Interpretació del que s'ha pactat: té capacitat per resoldre qualsevol consulta que es formulï sobre el text pactat i la seva resolució té força vinculant.

c) Mediació de conflictes: si es presenten problemes en l'àmbit del Conveni col·lectiu d'empresa, es pot acudir a la Comissió Paritària perquè intervingui per tal de resoldre'ls.

d) Totes les qüestions de caràcter general que se suscitin.

e) Davant qualsevol situació de conflicte col·lectiu en l'àmbit del Conveni col·lectiu, són preceptives i obligatòries la convocatòria i la reunió de la Comissió Paritària.

f) Si no s'arriba a acord, ha de dirigir les parts als organismes competents.

g) La Comissió es reuneix a petició de qualsevol de les 2 parts negociadores, i ambdues parts es reuneixen en el termini màxim de 10 dies naturals, comptadors des de la data de la sol·licitud.

h) Si, una vegada la sol·licitud de convocatòria de reunió (amb esment del tema a tractar) s'ha notificat fefaentment, l'altra part es nega a reunir-se, es considerarà exhaurit aquest tràmit quan fineixi el termini esmentat.

Després de la firma del present Conveni col·lectiu, en un termini màxim d'1 mes, s'ha de constituir la Comissió Paritària.

Les denúncies individuals que puguin implicar o no una modificació del que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu, també cal tractar-les en la Comissió Paritària.

Els dictàmens i els acords de la Comissió Paritària s'adopten amb l'acord unànime d'ambdues representacions i són vinculants.

## Article 8

### *Acord interprofessional de Catalunya*

Una vegada exhaurits els mitjans de mediació i conciliació de la Comissió Paritària que preveu l'article 7 del present Conveni col·lectiu, i a l'efecte de solucionar els conflictes col·lectius que es puguin originar, les 2 parts negociadores s'han de sotmetre expressament als procediments de mediació i conciliació que regula l'Acord interprofessional de Catalunya de 7 de novembre de 1990, publicat en el DOGC de 23 de gener de 1991.

Les 2 parts accepten el contingut de l'Acord, que es desenvolupa segons les característiques específiques de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm.

## CAPÍTOL 2

### *Contractació, organització de la feina, ascensos, classificació professional, sancions, mobilitat funcional i mobilitat geogràfica*

## Article 9

### *Contractació*

D'acord amb les característiques del servei prestat en les empreses d'aquest sector, el con-

tracte de treball pot concertar-se per temps indefinit o per duració determinada, tant per jornada a temps parcial com a temps complet, en qualsevol de les modalitats recollides en la legislació laboral vigent en cada moment, d'acord amb la causalitat i en els supòsits establerts legalment.

Els treballadors de les ETT no poden substituir treballadors fixos en l'empresa, excepte per vacances o en cas d'IT. En el primer dels casos esmentats, s'ha de comunicar al Comitè d'Empresa/delegats de personal en un termini no superior a les 48 hores següents a l'efectivitat de la contractació, mentre que en el cas d'IT i la resta de casos de contractació per mitjà d'ETT, el termini és l'establert legalment.

Per tal d'assolir l'eficàcia de les disposicions anteriors, es considera essencial el compliment d'informar els representants legals dels treballadors del que disposa l'article 64.1.5 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 10

### *Modalitats de contractació*

Es poden formalitzar, entre altres, contractes a temps parcial, eventuais per circumstàncies de la producció i d'interinitat, en els termes reflectits a continuació:

#### 1. Contractes de durada determinada

1.1 Eventuais per circumstàncies de la producció. D'acord amb el que disposa l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, segons redacció de Llei 12/2001, de 10 de juliol, la durada màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, acumulació de tasques o excés de comandes, pot ser de fins a 12 mesos treballats dins d'un període de 18 mesos.

En el cas que el contracte es concerta per una durada inferior a la màxima establerta, pot prorrogar-se per una sola vegada mitjançant acord de les parts, sense que la durada total del contracte pugui excedir aquesta durada màxima.

1.2 D'interinitat, regulat en l'article 15.1.c) de l'Estatut dels treballadors i Reial decret 2.720/1998.

#### 2. Contracte a temps parcial

Quan l'empresa necessiti contractar treballadors per prestar serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada a temps complet establerta en el Conveni col·lectiu, pot acudir a la modalitat de contractació a temps parcial en la forma i condicions previstes en la legislació vigent en cada moment.

El contracte a temps parcial es pot concertar per temps indefinit o per durada determinada en els supòsits en què es permeti la seva utilització legalment.

Als supòsits de treballs discontinus que es repeteixen en dates determinades i es concertin per realitzar treballs fixos i periòdics, dins del volum normal d'activitat de l'empresa, se'ls ha d'aplicar la regulació de contracte a temps parcial realitzat per temps indefinit.

El contracte per temps indefinit de fixos discontinus es concerta per realitzar treballs que tinguin caràcter de fixos discontinus i no es repeteixen en dates concretes, dins del volum normal d'activitat de l'empresa.

Quan s'utilitzi la modalitat contractual de fix discontinu, s'estableix en cada empresa l'ordre i forma d'avís amb criteris objectius i no discriminatoris.

El contracte indefinit a temps parcial es regeix per les següents regles:

a) La jornada i altres condicions de treball vénen determinades en funció de les necessitats que cal cobrir. La jornada ordinària de treball efectiu es fixa entre el 50% i el 90% de mitjana, en còmput anual, de jornada efectiva d'aplicació a cada empresa, establerta per a un treballador a temps complet. En tot cas, la jornada es refereix a les contractacions inicials indefinides i no són d'aplicació els contractes fixos discontinus.

La jornada diària es pot realitzar en 1 o 2 períodes horaris. Es conseqüència, es pot implantar amb caràcter obligatori als treballadors que tinguin una jornada diària de durada igual o superior a 5 hores, la seva realització en 2 períodes horaris, amb una durada mínima de 2 hores i una interrupció que no pot ser inferior a 1 hora ni superior a 5. La distribució dels períodes horaris està en funció de les necessitats del servei.

No es poden contractar treballadors eventuais per cobrir la interrupció entre aquests períodes de manera habitual.

b) En cas de produir-se canvis en la programació de vols de les companyies aèries, o increment o reducció d'aquests, i/o en funció de les càrregues de treball, l'empresa pot variar la jornada i l'horari establerts en el contracte de treball, amb un preavis d'1 setmana, i adaptant-lo a les necessitats del servei a cobrir, sense que això impliqui en cap cas modificacions substancials de les condicions de treball. En cas d'impediment per complir amb el preavis esmentat, l'empresa pot variar igualment la jornada i/o l'horari, i ha d'informar prèviament d'aquestes necessitats la representació dels treballadors.

c) A més de les hores realitzades pel treballador en concepte de jornada ordinària, s'acorda la possibilitat de realitzar hores complementàries. El nombre d'hores complementàries no pot excedir del 60% de les hores ordinàries contractades i dóna lloc, quan correspongui, a una meritació del plus de major dedicació, establert en l'article 37 d'aquest Conveni col·lectiu.

d) Donada la naturalesa de les hores complementàries i la dificultat de determinar a priori la seva execució, aquestes s'han de realitzar en funció de les necessitats de les empreses d'acord amb la càrrega del treball.

e) La jornada i les hores que s'amplien sobre aquesta no estan subjectes als procediments de programació de torns dels treballadors a temps complet.

## Article 11

### *Organització de la feina*

L'organització de la feina, dintre de les normes legals d'aplicació general i les que deriven del present Conveni, és competència de la Direcció de l'empresa.

Entre les facultats que té la Direcció de l'empresa, són d'importància transcendental en l'àmbit de les relacions laborals que regula aquest Conveni col·lectiu, les següents:

a) Estudiar i implantar mètodes i sistemes de treball, i els que té establerts l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm., com a millora destinada a augmentar la competitivitat de l'empresa, dintre del sector del transport aeri.

b) Estudiar sistemes d'incentius a fi d'augmentar la producció.

Sens perjudici del que s'ha dit anteriorment, els treballadors, per mitjà dels seus representants legals, poden col·laborar a millorar el servei al client i les seves condicions de treball.

#### Article 12

##### *Mobilitat funcional*

Els treballadors poden ser ocupats en tasques o comeses diferents de les de la seva categoria professional, sempre dintre del seu grup professional, quan concorrin condicions en què els treballadors no tinguin feina de la seva categoria o hi hagi raons tècniques o organitzatives.

La realització de funcions diferents s'ha d'efectuar sense perjudicar la dignitat del treballador, sens perjudici de la seva formació i promoció professionals.

Així mateix, cal informar el Comitè d'Empresa/delegats de personal de l'aplicació d'aquest article amb una periodicitat mensual.

En cas de mobilitat funcional d'un col·lectiu de treballadors, es presenta un informe prèviament al Comitè d'Empresa/delegats de personal perquè aquest pugui lliurar un contrainforme, que es dona a la Comissió Paritària perquè l'estudiï i en faci un dictamen. Si no s'arriba a un acord, s'ha de traslladar al Tribunal Laboral de Catalunya.

En el cas que un treballador faci funcions d'una categoria superior, percep una compensació econòmica per la diferència de categoria mentre faci aquestes funcions.

#### Article 13

##### *Mobilitat geogràfica*

No es pot aplicar la mobilitat geogràfica quan hi hagi un canvi de residència, llevat l'acord entre el treballador i l'empresa, i s'ha de notificar al Comitè d'Empresa/delegats de personal.

#### Article 14

##### *Ascensos*

Ateses les característiques de l'empresa en el sector del transport aeri, els ascensos de categoria professional es produeixen dintre de l'empresa sempre que hi hagi una vacant, tenint en compte les facultats d'organització de l'empresa.

L'empresa ha de comunicar per mitjà dels seus taulers les vacants que es produeixen en les categories d'agent administratiu, especialista administratiu i especialista de serveis auxiliars. El personal que figura en la plantilla de l'empresa té la possibilitat de cobrir aquestes vacants.

La convocatòria ha de contenir les dades característiques de la plaça a cobrir, que són les següents:

Categoria del lloc a ocupar dintre de l'empresa, amb la definició de les funcions que cal exercir.

Salari a percebre, amb la determinació de les quantitats brutes.

Horari i condicions de treball del nou lloc.

Cal comunicar les proves que s'han de realitzar i també la data d'aquestes.

Els empleats de l'empresa sempre tenen preferència en igualtat de condicions per cobrir vacants.

En aquest cas s'ha de comunicar al Comitè d'Empresa/delegats de personal i a les seccions sindicals la vacant específica i la valoració de les proves que s'han de fer en un termini no superior a 30 dies laborables, sempre amb una antelació de 3 dies laborables a la data en què es fan efectives les proves.

Si els empleats sol·licitants no compleixen els requisits exigits per a la vacant, l'empresa pot cobrir-la amb personal aliè.

#### Article 15

##### *Borsa de treball*

A cada empresa s'ha d'establir una borsa de treball que ha d'incloure, entre altres, els treballadors que hi hagin prestat serveis per un període mínim de 6 mesos i hagin obtingut una avaluació positiva (apte) en el període total de permanència en ella.

A cada una de les empreses s'han de determinar les condicions i/o requisits de la borsa de treball.

#### Article 16

##### *Classificació del grup professional*

S'acorda establir dins de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm. la divisió per grups professionals i com a dret dispositiu el Conveni de "handling" i el text refós de l'Estatut dels treballadors, el personal es classifica en:

a) Grup de tècnics gestors. Són els que posseeixen un títol de grau superior o mitjà o pels seus coneixements, experiència professional i aptituds equivalents a les que es poden adquirir amb titulacions superiors i mitjans, tenen atribuïdes funcions de gestió, d'apoderament d'elevada qualificació i complexitat, coordinadora o assessora, amb autonomia, capacitat de supervisió i responsabilitat concordes amb les funcions assignades.

b) Grup d'administratius. Són els treballador que porten a terme tasques d'atenció al client, d'oficina, administratives, comptables, comercials, aeroportuàries, coordinació, facturació, embarcament, programació tècnica i auxiliar de vol, vendes de passatge, equipatge, càrrega i correu, reserves, despatxos i documents duaners, maneig del material necessari per a l'exercici de les seves activitats i d'altres anàlogues.

També realitza qualsevol activitat connexa simultània, antecedent o conseqüent amb les pròpies del seu grup.

##### Àrea:

La varietat de les activitats encomanades a aquest col·lectiu aconsella que, sens perjudici que n'existeixi un conjunt comú a tot el col·lectiu, es puguin definir parcel·les d'activitat com ara:

1. Atenció al passatge, despatx d'avions, càrrega i correu.

2. Administració general.

Es defineixen 2 categories laborals:

Categoria d'execució/supervisió: agent administratiu.

Categoria de comandament: especialista administratiu.

1. Operador administratiu: realitza les feines d'execució inherents al seu grup i per motius d'organització de la feina, la Direcció ha de designar d'entre els administratius, aquells que addicionalment han de realitzar les tasques de supervisió. Aquesta supervisió comprèn la distribució, coordinació i control de treballs del grup o equip de les persones que se li assignin.

2. Especialista administratiu: els administratius amb categoria de comandament, a més de realitzar els treballs d'execució/supervisió, i a les ordres del superior jeràrquic corresponent i/o en aplicació de les directrius rebudes, han de dirigir els treballs assignats o realitzats en l'àmbit

de la seva competència i/o estudiar, coordinar o controlar treballs tècnics administratius.

c) Serveis auxiliars. S'integra en aquest col·lectiu el personal encarregat de realitzar tasques, activitats, funcions i/o d'assumir responsabilitats relacionades amb l'assistència a determinades operacions auxiliars, manipulació d'equipatges, mercaderies, correus, conducció de vehicles i qualsevol equip mecànic per a la realització de l'activitat, "push-back", trasllat de passatgers invàlids o malalts en llitera o cadires de rodes. Puntejar, registrar, mercaderies, correus, manifest de càrrega, etc. Subministrar fluids a l'avió, als vehicles i equips de terra, manteniment de la unitat o unitats amb les quals operin, així com la seva conservació i manteniment, eliminar gel, neu, olis o qualsevol altre residu en les zones internes i externes, tant d'avions com de vehicles i equips i altres anàlogues. Així mateix, ha de realitzar qualsevol altra activitat connexa, simultània, antecedent o conseqüent amb les pròpies del seu grup.

##### Àrea:

La varietat de les activitats encomanades a aquest col·lectiu aconsella que, sens perjudici que existeixi un conjunt d'elles comú a tot el col·lectiu, es puguin definir parcel·les d'activitat com ara:

1. Serveis aeroportuaris

2. Serveis generals

Es defineixen 2 categories laborals:

Categoria d'execució/supervisió: agent de serveis auxiliars.

Categoria de comandament: especialista de serveis auxiliars.

1. Operador de serveis auxiliars: realitza els treballs d'execució inherents al seu grup i per motius d'organització de la feina, la Direcció ha de designar d'entre els agents de serveis auxiliars, addicionalment ha de realitzar tasques de supervisió. Aquesta supervisió comprèn la distribució, coordinació i control dels treballs del grup o equip de les persones que se li assignin.

2. Especialista de serveis auxiliars: és la persona que a més de realitzar els treballs d'execució/supervisió, dirigeix els treballs assignats en l'àmbit de la seva competència i/o col·labora en el marc dels seus coneixements professionals, en l'exercici de les activitats, coordina, controla, i en general en funcions de serveis auxiliars concordes amb els objectius de la unitat a què pertany.

#### Article 17

##### *Faltes, sancions i acomiadaments*

D'acord amb el que estableix el Conveni col·lectiu general del sector de serveis d'assistència a terra en aeroports ("handling") i com a dret dispositiu de l'Estatut dels treballadors, la Direcció de l'empresa pot sancionar els incompliments laborals dels treballadors.

A més de les que preveu el Conveni col·lectiu esmentat, i d'aquelles que estiguin establertes, definides i graduades en les disposicions legals. Es considera falta molt greu i la possible extinció del contracte, si concorren, entre d'altres, les causes següents:

El robatori o el furt, sigui quina sigui la quantia.

Les accions o les omissions que impliquin un perjudici per a la bona imatge de l'empresa, i repercuteixin en una pèrdua de clients.

La falsificació de documentació (albarans, signatures, despeses fingides, etc.).

Els incompliments del treball a conseqüència d'un estat d'embriaguesa o drogoaddicció.

Les accions dels caps que impliquin un menyspreu de la dignitat dels empleats.

L'assetjament sexual.

Per preservar l'objectivitat en els casos de falta molt greu amb possible sanció d'acomodament, es fa saber a la persona interessada, la qual en el termini de 48 hores pot presentar per escrit les al·legacions que siguin a favor seu en l'expedient instruït. S'informa de totes les faltes el Comitè d'Empresa/delegats de personal i la representació sindical, al mateix temps que el treballador.

En aquesta matèria, cal atènyer-se al que disposen la legislació laboral, l'Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical sobre el dret d'informació als representants dels treballadors.

### CAPÍTOL 3

#### *Jornada laboral, descansos, vacances*

##### Article 18

###### *Jornada laboral*

La jornada laboral es distribueix de dilluns a diumenge i té una durada màxima de treball efectiu anual de:

Any 2005: 1.776 hores

Any 2006: 1.768 hores

Any 2007: 1.752 hores

Conforme al que estableix l'article 31 del Conveni col·lectiu general del sector de serveis d'assistència en terra.

##### Article 19

###### *Horari de treball*

L'organització i programació de jornades, torns i horaris de treball s'estableix d'acord amb les necessitats operatives. Cada treballador té assignada una hora de començament i de finalització de la jornada.

El personal que realitza una jornada de treball de 8 hores, ja sigui en horari partit o continuat, té dret a 30 minuts de descans. Aquest temps es considera, amb tots els efectes, jornada efectiva de treball.

El treballador disposa d'1 hora com a mínim i de 2 hores com a màxim no retribuïdes per dinar. D'aquest temps es gaudeix continuadament i necessàriament entre les 12 hores i les 16 hores. En els casos excepcionals o de nova contractació en què se superin les 2 hores per dinar, cal que l'empleat i l'empresa arribin a un acord.

##### Article 20

###### *Festius i descansos no gaudits*

A causa que l'activitat de l'empresa, transport internacional i nacional de mercaderies, transcendeix necessàriament l'àmbit territorial de Barcelona, Catalunya i fins i tot Espanya, es fa necessari prestar servei en determinats departaments els dies festius, per la qual cosa la Direcció del centre ha de comunicar, amb la màxima antelació possible, el nombre de treballadors de cada categoria professional, la prestació de serveis dels quals resulta necessària cada dia festiu i l'horari o horaris en què s'han de prestar, i es pot fer aquesta comunicació d'una vegada per a tot l'any o en diferents vegades.

La feina en festius l'han de realitzar els treballadors que hagin estat específicament contractats per a això i pels qui es presentin volun-

tàriament amb aquesta finalitat, i es poden sol·licitar voluntaris de diferent torn de treball, suposada la seva idoneïtat per realitzar la comesa de què es tracti. Si el nombre total de voluntaris no és suficient, s'han d'establir torns rotatius per categories (de personal del torn de treball de què es tracti, i si això no és suficient, del personal d'altres torns) essent el responsable del departament qui ha de designar, per rigorós ordre de torn i sigui quin sigui el seu horari, els treballadors que en cada festiu han de prestar servei. Sempre que no excedeixi del 70% dels treballadors del departament en qüestió no es pot imposar el treball en més de 5 festius a l'any als treballadors que no hagin estat específicament contractats per a això.

Els treballadors a jornada completa que treballin en dia festiu tenen dret a cobrar les hores treballades com a extraordinàries o el descans equivalent a 2 hores de descans per cada hora festiva treballada. En el cas que s'opti per la compensació econòmica, el treballador ha de percebre la quantitat fixa de 170 euros, i s'entén que en aquest import, es retribueixen les 8 primeres hores de prestació efectiva; superades aquestes s'ha d'abonar al treballador l'excés com a hora extraordinària al preu establert en l'annex 4 del present Conveni.

Si es tracta de treballadors a temps parcial amb pacte d'hores complementàries, se'ls abona la quantitat fixa de 85 euros per les 4 primeres hores i un cop superades aquestes, s'ha d'abonar al treballador l'excés com a hora complementària, meritant el plus festiu al qual es fa referència en l'article 37 del present Conveni.

No tenen dret a cap d'aquestes compensacions els treballadors que hagin estat contractats específicament per fer les seves tasques en dies festius.

##### Article 21

###### *Llicències i permisos retribuïts*

Quant a les llicències, cal atènyer-se al que disposa l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors. Es pacten com a situacions de millora del que recull aquest article les següents:

2 dies a l'any per a assumptes propis.

No es poden gaudir acumulant-los a les vacances ni en el període comprès entre l'1 i el 23 de desembre, inclusivament, a excepció (en aquest darrer cas) dels casos de força major acreditats degudament. Per gaudir-ne cal avisar l'empresa amb 48 hores d'antelació. La seva concessió no està vinculada a l'autorització de l'empresa, però aquesta pot ajornar-ne el moment del gaudi sol·licitat quan el volum de sol·licituds del dia d'assumptes propis per a un dia sigui igual o superior a un 10% del personal del departament. Les peticions han de ser ateses per ordre de sol·licitud, tret de casos de força major acreditats.

5 dies de permís no retribuït.

Aquests es poden efectuar en les condicions següents:

a) Cal avisar el cap directe amb 48 hores d'antelació.

b) No es pot efectuar en període de vacances ni el mes de desembre.

c) No es pot efectuar ni abans ni després d'una festa.

d) L'empresa, d'acord amb el Comitè, pot millorar aquests apartats totalment o parcialment.

En els casos de naixement de fills, malaltia greu de l'espòs o de l'esposa, de fills i parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies de permís retribuïts; si cal efectuar un desplaçament, 3 dies més, 1 retribuït i 2 no retribuïts.

En el cas de naixement de fill per mitjà de cesària, 5 dies retribuïts.

Visita mèdica: l'empresa ha de facilitar el permís necessari per fer una visita mèdica, amb un límit màxim de 4 hores, quan el desplaçament i la visita mèdica coincideixin amb la jornada de treball.

A més del permís individual de visita mèdica s'inclou, mitjançant justificat facultatiu, l'acompanyament a l'assistència sanitària de fills menors de 14 anys amb un màxim de 2 jornades laborals l'any, el nombre de jornades queda igualment limitat a 2 per a les unitats familiars els dos cònjuges de les quals treballin a UPSCo.

Al marge d'això, el treballador té un permís retribuït d'un màxim de 4 hores per renovar el permís de conduir; ha d'avisar l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores i l'ha de justificar degudament. El gaudi d'aquest permís és procedent en el cas que els tràmits que s'han de fer coincideixin amb la jornada de treball. El gaudi d'aquest permís pot ser ajornat a instància de l'empresa quan tingui lloc el percentatge d'absències per departament recollit al tercer paràgraf d'aquest article.

##### Article 22

###### *Vacances*

El període de vacances anuals retribuïdes té una durada de 22 dies laborables.

Per l'establiment del període de vacances s'han de tenir en compte els períodes de major activitat. Del total de dies de vacances, el treballador pot reservar-se fins a 3 dies per atendre necessitats derivades o previstes en la Llei de conciliació de la vida familiar. L'exercici d'aquest dret queda supeditat als criteris establerts en la Comissió Paritària.

La retribució de les vacances és conforme als salaris que corresponguin als treballadors en jornada ordinària.

El gaudi de les vacances continuades es fa en el període de juny a setembre, tots dos inclosos.

Les vacances es poden realitzar partides, amb l'acord individual entre l'empleat i l'empresa. S'efectuen de la manera següent: 15 dies han d'estar compresos en el període de juny a setembre (tots dos inclosos); si dels 7 dies restants es gaudeix 1 o més vegades en temporada de baixa producció el treballador té l'opció d'escollir entre 2 alternatives:

Bonificació de 2 dies més de vacances que també han de ser gaudits en període de baixa producció.

Sol·licitar l'abonament del plus salarial denominat fons de vacances, l'objectiu del qual és el de compensar l'increment de despesa de transport durant les vacances com a conseqüència del seu fraccionament, consisteix en un pagament únic de 80 euros, independentment de la categoria professional i de la jornada del treballador, que s'ha de percebre el mes de juliol de cada any.

El treballador que decideix acollir-se a la modalitat de vacances fraccionades ha de comunicar a l'empresa per escrit abans del 31 de gener de cada any l'alternativa seleccionada.

Anualment, en confeccionar el calendari la-

boral, l'empresa facilita al Comitè/delegats de personal els períodes de baixa producció.

El treballador que cessi en el transcurs de l'any té dret a percebre la part proporcional de vacances que no hagi gaudit. En cas d'haver-se gaudit més temps del que li correspongui, s'haurà de rescabalar l'empresa de l'excés, la qual pot practicar el corresponent descompte a la liquidació.

El calendari de vacances ha de quedar establert el dia 31 de gener de cada any, de comú acord entre l'empresa i els empleats. Com a principi de referència s'estableix el d'interessos comuns i l'antiguitat del treballador; en segon lloc, la necessitat organitzativa o de producció, i finalment, els que s'estableixin legalment.

#### CAPÍTOL 4

*Hores extres, pluriocupació, formació, retirada del carnet de conduir, roba de feina i seguretat i higiene*

#### Article 23

##### *Hores extres*

Es consideren hores extres les que ultrapassen en còmput anual la jornada ordinària pactada.

La Direcció de l'empresa compensa les hores extres amb períodes de descans i informa mensualment el Comitè d'Empresa/delegats de personal i el delegat sindical sobre el nombre d'hores extres realitzades, segons el que preveu la legislació laboral vigent. Aquestes hores es fan de comú acord entre la Direcció de l'empresa i els representants del Comitè d'Empresa/delegats de personal. Així mateix, s'informa setmanalment els treballadors de les hores realitzades.

#### Article 24

##### *Pluriocupació*

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu consideren convenient eradicar la pluriocupació com a norma general. A aquest efecte, es considera necessari aplicar amb el màxim rigor les sancions que preveu la legislació vigent per als casos de treballadors no donats d'alta en la Seguretat Social.

Per contribuir a controlar la pluriocupació, es considera essencial el compliment exacte del requisit pel qual cal informar els representants legals dels treballadors sobre els butlletins de cotització de la Seguretat Social i també els models de contractes de treball que utilitza l'empresa, d'acord amb el que disposen l'article 64.1.5 de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 25

##### *Formació*

Al personal fix en plantilla que desitgi realitzar estudis relacionats amb l'activitat econòmica de l'empresa, o bé una formació professional ocupacional continuada que li faciliti l'adaptació als canvis ocupacionals originats per la introducció de noves tecnologies o la implantació de noves tècniques de gestió empresarial, l'empresa li paga el 75% de l'import del curs si es compleixen les condicions següents:

- L'empresa ha d'aprovar els estudis que s'han de fer abans que s'iniciïn, curs per curs.
- El curs s'ha d'haver realitzat amb èxit.
- No cal que els cursos estiguin necessàriament relacionats amb el lloc actual de l'empleat.

El treballador té els permisos retribuïts necessaris per assistir a exàmens si amb els estudis que realitza s'obté un títol acadèmic o professional. S'informa el Comitè sobre les beques atorgades anualment.

#### Article 26

##### *Roba de feina*

L'empresa es compromet a facilitar tots els equips de protecció individual que la normativa sobre prevenció de riscos laborals exigeix i els que, a més, siguin determinats pel servei de prevenció; l'empresa ha de substituir aquests equips quan estiguin ostensiblement deteriorats o hagin perdut la seva eficàcia preventiva.

A més, en compliment de la normativa d'AE-NA es facilita un uniforme d'hivern i un altre d'estiu compostos pel següent:

- 2 pantalons d'estiu i 2 polos de cotó.
- 2 pantalons, 2 camises i 1 pantalons d'hivern.
- 1 Jaqueta o peça d'abril cada 2 anys.

El lliurament de la roba de feina d'estiu es fa durant el mes de maig i durant el mes d'octubre, la d'hivern.

L'empresa té l'opció de lliurar la roba de feina o bé compensar-ne el desgast amb un suplement, percepció extrasarial, de la quantitat de 55,88 euros en els mesos establerts per al seu lliurament.

#### Article 27

##### *Seguretat i higiene*

Quan se signi el present Conveni col·lectiu, una vegada constituït el Comitè de Salut Laboral, aquest ha de vetllar pel compliment de la legislació en aquestes matèries.

Són competència d'aquest Comitè de Salut Laboral les matèries que en la legislació actual vigent figuren sobre això, amb les mateixes funcions i representació que tenia.

#### CAPÍTOL 5

##### *Drets col·lectius i sindicals dels treballadors*

#### Article 28

##### *Drets sindicals*

L'empresa reconeix els sindicats legalment constituïts i respecta el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement; així mateix, accepta descomptar de la nòmina les quotes sindicals.

L'empresa, d'acord amb el Comitè i les seccions sindicals, es fa càrrec de les despeses de representació, previ acord de la despesa i amb la posterior presentació de rebut o factura al Departament de Recursos Humans de Barcelona, tal com s'ha efectuat fins ara.

#### Article 29

##### *Hores sindicals*

Els membres del Comitè d'Empresa/delegats de personal i el delegat sindical poden acumular trimestralment les hores sindicals entre ells. Han de comunicar feaument a l'empresa dintre del període les acumulacions que es puguin dur a terme. Aquesta acumulació pot afectar els membres de la secció sindical. Els delegats sindicals i els membres del Comitè d'Empresa/delegats de personal disposen de 40 hores sindicals mensuals retribuïdes per a cada un.

Als representants legals dels treballadors regits per aquest Conveni col·lectiu, l'empresa

els concedeix llicència per exercir les seves funcions sindicals en la forma i amb les condicions que estableixen la Llei orgànica de llibertat sindical i l'Estatut dels treballadors.

Abans d'utilitzar les hores sindicals, ho han de comunicar a la Direcció de l'empresa o a la persona que aquesta delegui, amb una antelació de 24 hores, sempre que sigui possible.

#### Article 30

##### *Dret de reunió*

Aquest article es regeix d'acord amb el que disposen els articles 77 i 78 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, sobre aquesta matèria.

#### Article 31

##### *Dret d'informació*

L'empresa facilita als representants dels treballadors la informació que preveu la legislació vigent, en referència als articles 64 i 81 del text refós de l'Estatut dels treballadors.

#### CAPÍTOL 6

##### *Prestacions de caràcter social i indemnitzador*

#### Article 32

##### *Incapacitat temporal*

En cas de baixa en el treball per incapacitat temporal, l'empresa ha de completar la prestació de la Seguretat Social fins assolir el 100% dels conceptes fixos de nòmina cotitzables, en els casos següents:

- IT per accident de treball o accident no laboral, des del dia de la baixa.
- IT per malaltia comuna.
  - Primera baixa de l'any: des del dia de la baixa.
  - Baixes successives: a partir del dia 30, comptador des de la data de la baixa, amb una durada màxima de 6 mesos.
  - En cas d'hospitalització: des del primer dia, mentre duri l'hospitalització i durant el període postoperatori.

#### Article 33

##### *Reconeixement mèdic*

L'empresa garanteix que s'efectuï al personal regit pel present Conveni col·lectiu un reconeixement mèdic anual de caràcter general i gratuït. L'empresa és qui decideix l'entitat que realitza aquesta revisió mèdica, en compliment del que la legislació determini a cada moment sobre això.

Es lliura al treballador una còpia dels resultats de cada revisió mèdica en un sobre confidencial.

El reconeixement mèdic anual es fa durant la jornada laboral; si no es fa així el temps emprat en aquest es compensarà amb temps de descans en el termini màxim de 15 dies.

S'estableix una revisió semestral voluntària per a tots els treballadors que fan feines amb l'ordinador i per als treballadors d'operativa. El servei mèdic ha de determinar si s'ha de fer una revisió completa o una revisió específica.

#### Article 34

##### *Maternitat*

En cas que un determinat lloc de treball comporti un perill per a la treballadora en estat de gestació, l'empresa l'ha de col·locar temporalment en un lloc més apropiat.

**Article 35***Jubilació anticipada*

En el cas de jubilació, si el treballador opta per la jubilació anticipada, percep una compensació en metàl·lic, que consisteix en una quantitat fixa, segons l'escala següent:

A l'edat de 60 anys: 8 mensualitats.

A l'edat de 61 anys: 7 mensualitats.

A l'edat de 62 anys: 6 mensualitats.

Per tenir dret a la compensació o premi, el treballador ha d'acreditar en l'empresa una antiguitat mínima en el moment de cessar definitivament en el treball d'almenys 10 anys.

Igualment, ha de comunicar per escrit la seva intenció a l'empresa 3 mesos abans de la data en què compleixi l'edat que li dona dret a percebre-la.

**Article 36***Assegurances de mort i invalidesa*

En l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm., des de la signatura del present Conveni col·lectiu, els treballadors han de tenir una assegurança col·lectiva d'accidents, a fi de garantir a tots els treballadors a qui s'apliqui aquest Conveni col·lectiu els capitals següents, procedents dels riscos següents:

21.035,42 euros en el cas de mort derivada d'accident de treball o malaltia professional.

23.059,08 euros en el cas d'incapacitat permanent total o absoluta derivada d'accident de treball o malaltia professional.

La contractació de l'assegurança té un caràcter obligatori per a l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm.. S'ha de lliurar còpia de la pòlissa d'assegurança col·lectiva al Comitè d'Empresa/delegats de personal i a les seccions sindicals.

**Article 37***Assegurança de vida*

L'empresa contracta una assegurança de vida per a cada empleat d'un import de 5.733,65 euros en cas de mort.

Els empleats, en el termini de 60 dies, han de comunicar a la Direcció de l'empresa la designació del beneficiari o els beneficiaris de la pòlissa esmentada. En el cas de modificació dels beneficiaris, el treballador ha d'informar el Departament de Recursos Humans d'aquesta modificació. L'empresa queda exempta de responsabilitat en tots els casos en què aquesta comunicació no es dugui a terme. Si no es comunica cap beneficiari, ho són els hereus legals.

**CAPÍTOL 7***Condicions econòmiques***Article 38***Estructures de salari i professional*

L'empresa facilita l'estructura del salari i l'estructura professional dels empleats als empleats a qui s'apliqui aquest Conveni.

Estructura salarial: salari base, complement personal, plus de retribució de responsabilitat, complement de comandament, nocturnitat, incentius, plus de transport, plus de dia festiu, plus major dedicació, plus d'assistència, fons de vacances i antiguitat.

Salari base: és la quantitat assignada en la taula salarial annexa per a cada categoria, que es retribueix en 15 pagues iguals.

Complement personal: és la retribució complementària al salari base segons les característiques individuals de la persona. Aquest concepte no és absorbible i la distribució es realitza en 15 pagues iguals.

Plus de retribució de comandament: és la quantitat assignada a les categories amb nivell de direcció. Aquest complement de comandament és personal i independent de la categoria i només es percep quan es té el comandament de persones internes o externes a l'empresa. La distribució es realitza en 15 pagues.

Plus de retribució de responsabilitat: aquest plus és absorbible i compensable en tots els seus termes. L'empresa el pot eliminar totalment amb l'única obligació que per suprimir-lo ha d'avisar l'empleat amb 1 mes d'antelació.

Antiguitat: l'antiguitat s'abona en 15 pagues, segons les taules annexes, les quals tenen les variacions legals que s'estableixin per conveni.

Incentiu: quantitat que cada treballador percep en aquest concepte.

Nocturnitat: quantitat abonada de conformitat amb el que recull l'article 39.

Estructura d'incentius:

Incentiu: quantitat que percep cada treballador per aquest concepte.

Plus d'assistència: complement de qualitat i quantitat de treball a percebre per dia laborable efectivament treballat, igual per a totes les categories i jornades de treball.

Plus de reducció d'absentisme: aquest plus s'abona per dia laborable efectivament treballat i es consolida per mesos naturals. S'atén a les següents limitacions:

La quantitat s'abona en la seva totalitat sempre que el treballador no s'hagi absentat més de 2 jornades laborals.

La quantitat meritada es redueix proporcionalment a partir d'aquestes 2 jornades per cada dia d'absència dels reconeguts com a llicències i permisos retribuïts en el Conveni col·lectiu.

Si es falta més de 2 jornades per causes no reconegudes en el punt anterior, no es percep cap quantitat.

Incentiu per reducció d'accidents: per cada mes natural en què no hi hagi cap accident o incident en Rampa durant el torn de treball al qual estigui assignat el treballador, aquest percep la quantitat fixada en l'annex 4, sempre que durant aquell mes hagi treballat, com a mínim, el 66% dels dies laborables.

Plusos diversos: aquests complements per quantitat o qualitat de treball, no consolidables, són els següents:

1. Plus festius: als efectes previstos en l'article 9 pel que fa a les hores complementàries realitzades en dies festius, es fixa l'import d'aquest plus, per cada hora complementària treballada en festiu, la quantitat que es reflecteix en la taula salarial annex 4. No meriten aquest plus els treballadors contractats expressament i específicament per treballar en dies festius.

2. Plus major dedicació: per cada hora complementària que els treballadors a temps parcial realitzin en dies laborables, no festius, han de percebre aquest plus, en la quantitat que es reflecteix en la taula salarial annex 4.

3. Fons de vacances: el fons de vacances, opció del treballador a què es refereix l'article 22, que té per objectiu compensar l'increment de despesa de transport durant les vacances com a conseqüència del seu fraccionament, consisteix en el pagament únic de 80 euros, indepen-

dentment de la categoria professional i de la jornada del treballador, que s'ha de percebre el mes de juliol de cada any.

Les categories professionals s'adjunten al Conveni com a annex.

**Article 39***Nocturnitat*

L'hora nocturna s'abona conforme a les taules annexes.

**Article 40***Bestretes*

El treballador té dret a percebre, com a quantitat de salari anticipat, tant del mes com de les pagues extres, sense que sigui el dia assenyalat per al pagament, una quantitat a compte del que ja ha treballat.

Aquestes bestretes de les 3 pagues extres es poden sol·licitar entre l'1 i el 20 de cada mes, i estan a disposició de l'interessat en un termini màxim de 5 dies hàbils.

**Article 41***Pagues extres*

El nombre de pagues extres és de 3. La seva quantia correspon al salari base, l'antiguitat, el complement de comandament i el complement personal i s'abonen en les dates següents:

a) La paga de juny o d'estiu s'abona el 15 de juny de cada any.

b) La paga de desembre o de Nadal s'abona el 15 de desembre de cada any.

c) La paga de març s'abona el 15 de març de cada any.

En el cas d'extinció del contracte de treball o d'alta com a empleat en la plantilla del centre de treball al qual s'apliqui aquest Conveni col·lectiu, les pagues anteriorment esmentades es perceben proporcionalment a la data de baixa o d'alta en l'empresa.

No es pot efectuar cap reclamació de paga per beneficis.

**Article 42***Ajuda de transport*

L'empresa continua abonant als treballadors que van estar afectats per la subrogació d'Star-Air, i als que així ho tinguin pactat mitjançant acord, la quantitat corresponent al concepte de plus de transport, la qual no és cotitzable a la Seguretat Social, que s'ha d'abonar en 12 mensualitats.

**Article 43***Pagament d'havers*

A l'efecte d'una major seguretat tant personal com salarial, el pagament d'havers s'efectua mitjançant un ingrés en un compte corrent o en una llibreta d'estalvi a nom de l'empleat. Els ingressos estan a disposició de la persona interessada en l'entitat bancària l'últim dia de cada mes. Si el dia de cobrament coincideix amb un diumenge o un dia festiu, es farà l'abonament el dia immediatament anterior.

**Article 44***Increment salarial*

L'any 2004 els conceptes salarials i extrasalarials experimenten un increment del 3,5%.

En el cas que l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri en data 31 de desembre per a l'any 2004 un increment superior a la previsió d'infla-

ció per a aquest any, s'ha d'efectuar una revisió salarial, tan aviat com es constati aquesta circumstància, en l'excés sobre l'esmentada xifra. Aquest increment s'ha d'abonar amb efecte d'1 de gener de 2004 en tots els conceptes salarials i extrasalarials.

Per a l'any 2005 es pacta un increment equivalent a la previsió d'inflació per a aquest any més el 0,75%, aplicat sobre tots els conceptes salarials i extrasalarials incrementats en el 2004.

En el cas que l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri en data 31 de desembre per a l'any 2005 un increment superior a la previsió d'inflació per a aquest any, s'ha d'efectuar una revisió salarial, tan aviat com es constati aquesta circumstància, en l'excés sobre l'esmentada xifra. Aquest increment s'ha d'abonar amb efectes d'1 de gener de 2005 en tots els conceptes salarials i extrasalarials.

Així mateix a partir del 2005 l'empresa ha d'abonar un plus salarial denominat plus d'assistència, l'objectiu del qual és el de gratificar amb 1 euro el dia laborable efectivament treballat, igual per a totes les categories i jornades de treball. També ha d'abonar un plus a la reducció d'absentisme que té el mateix import diari i l'incentiu a la reducció d'accidents fixat en 12 euros.

Per a l'any 2006 es pacta un increment equivalent a la previsió d'inflació per a aquest any més el 0,75%, aplicat sobre tots els conceptes salarials i extrasalarials incrementats en el 2005.

En el cas que l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri en data 31 de desembre per a l'any 2006 un increment superior a la previsió d'inflació per a aquest any, s'ha d'efectuar una revisió salarial, tan aviat com es constati aquesta circumstància, en l'excés sobre l'esmentada xifra. Aquest increment s'ha d'abonar amb efectes d'1 de gener de 2006 en tots els conceptes salarials i extrasalarials.

Per a l'any 2007 es pacta un increment equivalent a la previsió d'inflació per a aquest any més el 0,75%, aplicat sobre tots els conceptes salarials i extrasalarials incrementats en el 2006.

En el cas que l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri en data 31 de desembre per a l'any 2007 un increment superior a la previsió d'inflació per a aquest any, s'ha d'efectuar una revisió salarial, tan aviat com es constati aquesta circumstància, en l'excés sobre l'esmentada xifra. Aquest increment s'ha d'abonar amb efectes d'1 de gener de 2007 en tots els conceptes salarials i extrasalarials.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Les parts acorden considerar com a normativa que s'ha d'aplicar, en defecte del que es recull en els articles d'aquest Conveni, el Conveni col·lectiu general del sector de serveis d'assistència en terra d'aeroports ("handling"), aprovat per Resolució de la DGT de data 28 de juny de 2005 (BOE de 18 de juliol de 2005).

Quan s'acabi el període de vigència d'aquesta norma, les parts acorden que s'han de remetre a la norma que la substitueixi, quant a dret subsidiari; el Conveni de "handling" quedaria en la

seva redacció actual com a dret d'aplicació subsidiària fins que s'aprovés l'acord substitutori.

2. Dins el termini dels 60 dies naturals posteriors a la signatura del present Conveni, l'empresa ha de distribuir a cada treballador 1 exemplar del present Conveni col·lectiu gratuïtament.

3. Aquest Conveni col·lectiu de l'empresa United Parcel Service Co. Est. Perm., SRC, ha estat negociat, d'una banda, per la representació empresarial i, de l'altra, per la representació social del delegat de personal.

4. Es garanteix a la signatura d'aquest Acord el manteniment de la jornada individual pactada en la plantilla existent en aquest moment i s'obre la possibilitat que, en casos excepcionals i de manera puntual, es pugui modificar amb el consentiment del treballador o per la via de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

5. Aquesta darrera disposició addicional recull les garanties reconegudes a nivell individual del personal subrogat d'Star-Air, que són les següents:

Plus de transport: percepció extrasarrial que té la finalitat de compensar als treballadors que procedeixen d'Star-Air per la prestació de serveis en el centre ubicat a l'aeroport de càrrega. La quantitat fixada per aquest concepte és de 75,79 euros (article 41 d'aquest Conveni).

Antiguitat: es reconeix únicament a efectes d'indemnització l'antiguitat consolidada d'aquests treballadors per la seva relació laboral amb United Parcel Service Ltd y Cía SRC.

La resta d'aspectes recollits mitjançant acord individual (convertibilitat, assumptes propis, règims disciplinari...) deixen de tenir eficàcia normativa, ja que el seu contingut ha esdevingut un anacronisme vinculat a United Parcel Service Ltd y Cía SRC.

El personal afectat per aquesta disposició addicional és: Francisco Marcos Moreno Aljarrilla

Jose Antonio Martinez Cabrera  
Emilio Agrelo Batlle  
Manuel Mesa Orugo  
Manuel Gavarra Lafuente  
Rafael Gimenez Soler  
Francisco Molero Mateo.

#### ANNEX 1

##### Taula de salari base 2005

CP: categories professionals; SM: salari mes (euros); SA: salari any (mes \* 15)(euros).

CP	SM	SA
1. Grup tècnics gestors		
Supervisor/tècnic/encarregat/cap d'equip comercial	1.335,04	20.025,67
2. Grup d'administratiu		
Especialista administratiu	1.317,22	19.758,27
Agent administratiu	1.154,25	17.313,81
3. Grup de serveis auxiliars		
Especialista serveis auxiliars	1.170,18	17.552,65
Agent serveis auxiliars	1.126,89	16.903,30

#### ANNEX 2

##### Taula d'antiguitat 2005

CP: categories professionals; 1: 1 bienni; 2: 2 biennis; 9: 9 anys; 14: 14 anys; 19: 19 anys.

CP	1	2	9	14	19
1. Grup tècnics gestors					
Supervisor/tècnic/encarregat/cap d'equip comercial	45,34	90,91	181,83	271,98	339,98
2. Grup d'administratiu					
Especialista administratiu	44,48	88,94	177,90	266,85	333,56
Agent administratiu	36,65	73,32	146,66	219,98	274,97
3. Grup de serveis auxiliars					
Especialista serveis auxiliars	36,10	72,17	144,36	216,92	271,16
Agent serveis auxiliars	34,01	68,02	136,06	204,08	255,10

#### ANNEX 3

##### Taula de nocturnitat 2005

CP: categories professionals; PH: preu hora (en euros).

CP	PH
1. Grup tècnics gestors	
Supervisor/tècnic/encarregat/cap d'equip comercial	1,23
2. Grup d'administratiu	
Especialista administratiu	1,22

CP	PH
Agent administratiu	1,00
3. Grup de serveis auxiliars	
Especialista serveis auxiliars	1,04
Agent serveis auxiliars	0,92

<p>ANNEX 4</p> <p><i>Personal a temps parcial 2005</i></p> <p>CP: categories professionals; PH: preu hora (en euros).</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">CP</td> <td style="text-align: right;">PH</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Taula plus major dedicació</i></td> </tr> <tr> <td>Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....</td> <td>1,53</td> </tr> <tr> <td>Especialista administratiu .....</td> <td>1,64</td> </tr> <tr> <td>Agent administratiu .....</td> <td>2,64</td> </tr> <tr> <td>Especialista serveis auxiliars .....</td> <td>2,55</td> </tr> <tr> <td>Agent serveis auxiliars .....</td> <td>2,81</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Taula plus de festius</i></td> </tr> <tr> <td>Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....</td> <td>10,04</td> </tr> <tr> <td>Especialista administratiu .....</td> <td>10,15</td> </tr> <tr> <td>Agent administratiu .....</td> <td>11,15</td> </tr> <tr> <td>Especialista serveis auxiliars .....</td> <td>11,06</td> </tr> <tr> <td>Agent serveis auxiliars .....</td> <td>11,32</td> </tr> </table> <p>ANNEX 5</p> <p><i>Any 2005</i></p> <p>PH: preu hora (euros).</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">PH</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Hores extraordinàries</i></td> </tr> <tr> <td>L'hora extraordinària té un valor de:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hora extra .....</td> <td>9,77</td> </tr> <tr> <td>Hora extra en dissabtes i festius .....</td> <td>18,28</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Festius treballats</i></td> </tr> <tr> <td>Fix treballadors a jornada completa ....</td> <td>177,57</td> </tr> <tr> <td>Fix de 4 hores treballadors a temps parcial .....</td> <td>88,78</td> </tr> </table> <p>Article 20</p> <p><i>Borsa vacances</i></p> <p>El plus salarial denominat "borsa de vacances" té un valor de .....</p> <p>83,56</p> <p>Article 22</p> <p><i>Complement per roba</i></p> <p>El complement per roba té un valor de .</p> <p>59,05</p>	CP	PH	<i>Taula plus major dedicació</i>		Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1,53	Especialista administratiu .....	1,64	Agent administratiu .....	2,64	Especialista serveis auxiliars .....	2,55	Agent serveis auxiliars .....	2,81	<i>Taula plus de festius</i>		Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	10,04	Especialista administratiu .....	10,15	Agent administratiu .....	11,15	Especialista serveis auxiliars .....	11,06	Agent serveis auxiliars .....	11,32	PH	<i>Hores extraordinàries</i>		L'hora extraordinària té un valor de:		Hora extra .....	9,77	Hora extra en dissabtes i festius .....	18,28	<i>Festius treballats</i>		Fix treballadors a jornada completa ....	177,57	Fix de 4 hores treballadors a temps parcial .....	88,78	<p>Article 26</p> <p><i>Incentius</i></p> <p>Plus assistència .....</p> <p>1,00</p> <p>Plus reducció absentisme .....</p> <p>1,00</p> <p>Plus reducció accidents .....</p> <p>12,00</p> <p>Article 38</p> <p><i>Annex 6</i></p> <p><i>Taula d'hores complementàries 2005</i></p> <p>CP: categories professionals; PH: preu hora (euros).</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">CP</td> <td style="text-align: right;">PH</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>1. Grup tècnics gestors</i></td> </tr> <tr> <td>Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....</td> <td>8,24</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>2. Grup d'administratius</i></td> </tr> <tr> <td>Especialista administratiu .....</td> <td>8,13</td> </tr> <tr> <td>Agent administratiu .....</td> <td>7,13</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>3. Grup de serveis auxiliars</i></td> </tr> <tr> <td>Especialista serveis auxiliars .....</td> <td>7,22</td> </tr> <tr> <td>Agent serveis auxiliars .....</td> <td>6,96</td> </tr> </table> <p>ANNEX 1 BIS</p> <p><i>Taula de salari base 2006</i></p> <p>CP: categories professionals; SM: salari mes (euros); SA: salari any (mes * 15)(euros).</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">CP</td> <td style="text-align: right;">SM</td> <td style="text-align: right;">SA</td> </tr> <tr> <td colspan="3"><i>1. Grup tècnics gestors</i></td> </tr> <tr> <td>Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....</td> <td>1.371,76</td> <td>20.576,38</td> </tr> <tr> <td colspan="3"><i>2. Grup d'administratius</i></td> </tr> <tr> <td>Especialista administratiu .....</td> <td>1.353,44</td> <td>20.301,62</td> </tr> <tr> <td>Agent administratiu .....</td> <td>1.186,00</td> <td>17.789,94</td> </tr> <tr> <td colspan="3"><i>3. Grup de serveis auxiliars</i></td> </tr> <tr> <td>Especialista serveis auxiliars .....</td> <td>1.202,36</td> <td>18.035,35</td> </tr> <tr> <td>Agent serveis auxiliars .....</td> <td>1.157,88</td> <td>17.368,14</td> </tr> </table>	CP	PH	<i>1. Grup tècnics gestors</i>		Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	8,24	<i>2. Grup d'administratius</i>		Especialista administratiu .....	8,13	Agent administratiu .....	7,13	<i>3. Grup de serveis auxiliars</i>		Especialista serveis auxiliars .....	7,22	Agent serveis auxiliars .....	6,96	CP	SM	SA	<i>1. Grup tècnics gestors</i>			Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1.371,76	20.576,38	<i>2. Grup d'administratius</i>			Especialista administratiu .....	1.353,44	20.301,62	Agent administratiu .....	1.186,00	17.789,94	<i>3. Grup de serveis auxiliars</i>			Especialista serveis auxiliars .....	1.202,36	18.035,35	Agent serveis auxiliars .....	1.157,88	17.368,14	<p>ANNEX 3 BIS</p> <p><i>Taula de nocturnitat 2006</i></p> <p>CP: categories professionals; PH: preu hora (en euros).</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">CP</td> <td style="text-align: right;">PH</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>1. Grup tècnics gestors</i></td> </tr> <tr> <td>Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....</td> <td>1,27</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>2. Grup d'administratius</i></td> </tr> <tr> <td>Especialista administratiu .....</td> <td>1,25</td> </tr> <tr> <td>Agent administratiu .....</td> <td>1,03</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>3. Grup de serveis auxiliars</i></td> </tr> <tr> <td>Especialista serveis auxiliars .....</td> <td>1,07</td> </tr> <tr> <td>Agent serveis auxiliars .....</td> <td>0,95</td> </tr> </table> <p>ANNEX 4 BIS</p> <p><i>Personal a temps parcial 2006</i></p> <p>CP: categories professionals; PH: preu hora (en euros).</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">CP</td> <td style="text-align: right;">PH</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Taula plus major dedicació</i></td> </tr> <tr> <td>Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....</td> <td>1,57</td> </tr> <tr> <td>Especialista administratiu .....</td> <td>1,68</td> </tr> <tr> <td>Agent administratiu .....</td> <td>2,72</td> </tr> <tr> <td>Especialista serveis auxiliars .....</td> <td>2,62</td> </tr> <tr> <td>Agent serveis auxiliars .....</td> <td>2,89</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Taula plus de festius</i></td> </tr> <tr> <td>Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....</td> <td>10,31</td> </tr> <tr> <td>Especialista administratiu .....</td> <td>10,43</td> </tr> <tr> <td>Agent administratiu .....</td> <td>11,46</td> </tr> <tr> <td>Especialista serveis auxiliars .....</td> <td>11,36</td> </tr> <tr> <td>Agent serveis auxiliars .....</td> <td>11,63</td> </tr> </table> <p>ANNEX 5 BIS</p> <p><i>Any 2006</i></p> <p>PH: preu hora (euros).</p> <table border="0"> <tr> <td style="text-align: right;">PH</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Hores extraordinàries</i></td> </tr> <tr> <td>L'hora extraordinària té un valor de:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Hora extra .....</td> <td>10,04</td> </tr> <tr> <td>Hora extra en dissabtes i festius .....</td> <td>18,78</td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Festius treballats</i></td> </tr> <tr> <td>Fix treballadors a jornada completa ....</td> <td>182,45</td> </tr> <tr> <td>Fix de 4 hores treballadors a temps parcial .....</td> <td>91,22</td> </tr> </table> <p>Article 20</p> <p><i>Borsa vacances</i></p> <p>El plus salarial denominat "borsa de vacances" té un valor de .....</p> <p>85,86</p> <p>Article 22</p> <p><i>Complement per roba</i></p> <p>El complement per roba té un valor de .....</p> <p>63,37</p> <p>Article 26</p> <p><i>Incentius</i></p> <p>Plus assistència .....</p> <p>1,03</p> <p>Plus reducció absentisme .....</p> <p>1,03</p> <p>Plus reducció accidents .....</p> <p>12,33</p>	CP	PH	<i>1. Grup tècnics gestors</i>		Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1,27	<i>2. Grup d'administratius</i>		Especialista administratiu .....	1,25	Agent administratiu .....	1,03	<i>3. Grup de serveis auxiliars</i>		Especialista serveis auxiliars .....	1,07	Agent serveis auxiliars .....	0,95	CP	PH	<i>Taula plus major dedicació</i>		Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1,57	Especialista administratiu .....	1,68	Agent administratiu .....	2,72	Especialista serveis auxiliars .....	2,62	Agent serveis auxiliars .....	2,89	<i>Taula plus de festius</i>		Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	10,31	Especialista administratiu .....	10,43	Agent administratiu .....	11,46	Especialista serveis auxiliars .....	11,36	Agent serveis auxiliars .....	11,63	PH	<i>Hores extraordinàries</i>		L'hora extraordinària té un valor de:		Hora extra .....	10,04	Hora extra en dissabtes i festius .....	18,78	<i>Festius treballats</i>		Fix treballadors a jornada completa ....	182,45	Fix de 4 hores treballadors a temps parcial .....	91,22
CP	PH																																																																																																																																																		
<i>Taula plus major dedicació</i>																																																																																																																																																			
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1,53																																																																																																																																																		
Especialista administratiu .....	1,64																																																																																																																																																		
Agent administratiu .....	2,64																																																																																																																																																		
Especialista serveis auxiliars .....	2,55																																																																																																																																																		
Agent serveis auxiliars .....	2,81																																																																																																																																																		
<i>Taula plus de festius</i>																																																																																																																																																			
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	10,04																																																																																																																																																		
Especialista administratiu .....	10,15																																																																																																																																																		
Agent administratiu .....	11,15																																																																																																																																																		
Especialista serveis auxiliars .....	11,06																																																																																																																																																		
Agent serveis auxiliars .....	11,32																																																																																																																																																		
PH																																																																																																																																																			
<i>Hores extraordinàries</i>																																																																																																																																																			
L'hora extraordinària té un valor de:																																																																																																																																																			
Hora extra .....	9,77																																																																																																																																																		
Hora extra en dissabtes i festius .....	18,28																																																																																																																																																		
<i>Festius treballats</i>																																																																																																																																																			
Fix treballadors a jornada completa ....	177,57																																																																																																																																																		
Fix de 4 hores treballadors a temps parcial .....	88,78																																																																																																																																																		
CP	PH																																																																																																																																																		
<i>1. Grup tècnics gestors</i>																																																																																																																																																			
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	8,24																																																																																																																																																		
<i>2. Grup d'administratius</i>																																																																																																																																																			
Especialista administratiu .....	8,13																																																																																																																																																		
Agent administratiu .....	7,13																																																																																																																																																		
<i>3. Grup de serveis auxiliars</i>																																																																																																																																																			
Especialista serveis auxiliars .....	7,22																																																																																																																																																		
Agent serveis auxiliars .....	6,96																																																																																																																																																		
CP	SM	SA																																																																																																																																																	
<i>1. Grup tècnics gestors</i>																																																																																																																																																			
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1.371,76	20.576,38																																																																																																																																																	
<i>2. Grup d'administratius</i>																																																																																																																																																			
Especialista administratiu .....	1.353,44	20.301,62																																																																																																																																																	
Agent administratiu .....	1.186,00	17.789,94																																																																																																																																																	
<i>3. Grup de serveis auxiliars</i>																																																																																																																																																			
Especialista serveis auxiliars .....	1.202,36	18.035,35																																																																																																																																																	
Agent serveis auxiliars .....	1.157,88	17.368,14																																																																																																																																																	
CP	PH																																																																																																																																																		
<i>1. Grup tècnics gestors</i>																																																																																																																																																			
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1,27																																																																																																																																																		
<i>2. Grup d'administratius</i>																																																																																																																																																			
Especialista administratiu .....	1,25																																																																																																																																																		
Agent administratiu .....	1,03																																																																																																																																																		
<i>3. Grup de serveis auxiliars</i>																																																																																																																																																			
Especialista serveis auxiliars .....	1,07																																																																																																																																																		
Agent serveis auxiliars .....	0,95																																																																																																																																																		
CP	PH																																																																																																																																																		
<i>Taula plus major dedicació</i>																																																																																																																																																			
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	1,57																																																																																																																																																		
Especialista administratiu .....	1,68																																																																																																																																																		
Agent administratiu .....	2,72																																																																																																																																																		
Especialista serveis auxiliars .....	2,62																																																																																																																																																		
Agent serveis auxiliars .....	2,89																																																																																																																																																		
<i>Taula plus de festius</i>																																																																																																																																																			
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	10,31																																																																																																																																																		
Especialista administratiu .....	10,43																																																																																																																																																		
Agent administratiu .....	11,46																																																																																																																																																		
Especialista serveis auxiliars .....	11,36																																																																																																																																																		
Agent serveis auxiliars .....	11,63																																																																																																																																																		
PH																																																																																																																																																			
<i>Hores extraordinàries</i>																																																																																																																																																			
L'hora extraordinària té un valor de:																																																																																																																																																			
Hora extra .....	10,04																																																																																																																																																		
Hora extra en dissabtes i festius .....	18,78																																																																																																																																																		
<i>Festius treballats</i>																																																																																																																																																			
Fix treballadors a jornada completa ....	182,45																																																																																																																																																		
Fix de 4 hores treballadors a temps parcial .....	91,22																																																																																																																																																		

## ANNEX 2 BIS

*Taula d'antiguitat 2006*

CP: categories professionals; 1: 1 bienni; 2: 2 biennis; 9: 9 anys; 14: 14 anys; 19: 19 anys.

CP	1	2	9	14	19
<i>1. Grup tècnics gestors</i>					
Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial	46,58	93,41	186,32	279,46	349,33
<i>2. Grup d'administratius</i>					
Especialista administratiu	45,70	91,39	182,79	274,19	342,74
Agent administratiu	37,66	75,34	150,69	226,03	282,54
<i>3. Grup de serveis auxiliars</i>					
Especialista serveis auxiliars	37,09	74,16	148,33	222,89	278,61
Agent serveis auxiliars	34,95	69,89	139,80	209,69	262,11

Article 38  
Annex 6 bis

Taula d'hores complementàries 2006

CP: categories professionals; PH: preu hora (euros).

CP	PH
1. Grup tècnics gestors Supervisor/tècnic/encarregat/ cap d'equip comercial .....	8,47
2. Grup d'administratiu Especialista administratiu .....	8,35
Agent administratiu .....	7,32
3. Grup de serveis auxiliars Especialista serveis auxiliars .....	7,42
Agent serveis auxiliars .....	7,15

(07.015.146)

## RESOLUCIÓ

TRI/4546/2006, de 25 d'octubre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament dels Pallaresos per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 4302122).

Vist el text del Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament dels Pallaresos, subscrit per les parts negociadores en data 15 de febrer de 2006, i presentat per les mateixes parts en data 28 d'agost de 2006, i de conformitat amb el que estableixen 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, i els articles 68.5 i 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

RESOLC:

—1 Disposar el registre del Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament dels Pallaresos, per als anys 2006-2008 (codi de conveni núm. 4302122), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 25 d'octubre de 2006

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director dels Serveis Territorials a Tarragona  
*Transcripció del text literal signat per les parts*

## PACTE

*de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament dels Pallaresos per als anys 2006 a 2008*

CAPÍTOL 1  
*Disposicions generals*

Article 1  
*Àmbit de personal*

Els pactes continguts en el següent pacte de condicions afecten a tot el personal funcionari

que lliuri els seus serveis a l'Ajuntament dels Pallaresos, i als seus organismes autònoms.

Article 2  
*Àmbit temporal*

1. Els presents acords tenen una durada de tres anys des de l'1 de gener de 2006.

2. Els efectes econòmics que se'n deriven són retroactius des de l'1 de gener de 2006.

3. Aquest pacte es prorrogarà tàcitament per anys naturals sempre que no sigui denunciat per alguna de les parts, amb almenys dos mesos d'antelació a la seva finalització.

Article 3  
*Condició més beneficiosa*

Aquest pacte de condicions no afecta les condicions més beneficioses pels treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 4  
*Comissió Paritària*

1. En un termini de quinze dies a partir de l'aprovació d'aquest pacte de condicions, s'ha de constituir una Comissió de control i seguiment del pacte de condicions.

2. La Comissió Paritària estarà composta per un mínim de dues persones, una nomenada per l'alcalde i l'altra pels representants dels treballadors. Totes dues parts podran venir acompanyades d'un assessor.

3. Entre les funcions que li corresponguin hi ha la de negociació i determinació de la RLT, que acompanyarà el pressupost de cada any, i afegir les possibles modificacions al pacte de condicions.

CAPÍTOL 2  
*Jornada i règim de treball*

Article 5  
*Jornada de treball*

1. La jornada laboral bàsica per a tot el personal s'estableix en 35 hores setmanals, de dilluns a divendres. Excepcionalment podran haver-hi jornades reduïdes per a llocs de treball específics.

2. Durant la vigència d'aquest pacte de condicions, s'ha d'estudiar el còmput d'hores extres en cada lloc de treball, per tal de racionalitzar i optimitzar els recursos humans.

Article 6  
*Torns de treball, descans i flexibilitat*

1. Els torns de treball seran els corresponents per cada categoria:

— Personal d'administració general, serveis tècnics i policia local, s'estableixen en règim de jornada intensiva de dilluns a divendres, amb horari de 8 a 15 h.

— La resta de personal que no s'inclou en aquesta classificació s'ha d'atèner a les característiques del seu contracte.

2. Tot el personal acollit en aquest pacte, i amb una jornada superior a 5 hores, gaudeix de 30 minuts diaris de descans en caràcter no recuperable.

3. S'estableix una flexibilitat horària consistent en la possibilitat de començar i acabar la jornada laboral 30 minuts abans o després de l'hora establerta. Aquesta situació s'haurà de sol·licitar i la seva recuperació serà setmanal.4.

La jornada i l'horari de la resta de personal s'ha d'establir consultant prèviament la proposta que es formuli a la Comissió Paritària, i s'ha de tenir en compte les especificitats de cada servei. Si la Comissió Paritària s'hi pronuncia favorablement, per unanimitat dels seus membres, s'incorporarà al pacte com a annex.

Article 7  
*Horari d'estiu*

1. Durant el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre, ambdós inclosos, els torns de treball del personal seran els següents:

Personal d'administració general, serveis tècnics i policia local, s'estableix un règim de jornada intensiva de dilluns a divendres, amb horari de 8 a 14.30 h.

La resta de personal no inclòs, estarà subjecte a les característiques de la seva contractació.

Es fixa un plus de disponibilitat aplicable a la categoria de policia municipal, quantificat en 300 euros mensuals, que servirà per compensar els serveis que puguin sorgir fora dels horaris propis de treball.

Article 8  
*Vacances*

1. Tot el personal funcionari al servei de l'Ajuntament tenen dret a gaudir, durant cada any complet de servei actiu, d'un total de 31 dies naturals de vacances retribuïdes, o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps treballat és menor.

2. Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural, preferentment als mesos de juliol, agost i setembre. A petició de qualsevol funcionari i d'acord amb les necessitats del servei, les vacances es poden partir en setmanes i se'n pot gaudir en qualsevol mes de l'any, (23 dies hàbils, es consideren inhàbils els dissabtes).

3. Els torns de vacances es confeccionen seguint els criteris establerts en els articles anteriors. S'han de comunicar a l'Ajuntament durant el primer trimestre de cada any. Qualsevol canvi en vacances o afers propis serà demanat per escrit al registre d'entrada de l'Ajuntament, per a la seva aprovació.

En cas que dos funcionaris de la mateixa categoria coincidissin sol·licitant les dates de vacances, en primer lloc cal tenir en compte als que tinguin fills menors de 16 anys, i en segon lloc l'antiguitat a l'empresa. Aquest criteri serà rotatiu, de forma que l'any posterior tindrà preferència el que anteriorment no va poder gaudir de la mateixa.

4. En cas d'incapacitat sobrevinguda prèvia o causada durant el període de vacances o de permís (en els casos previstos a l'article 10), aquestes quedaran interrompudes, i el treballador podrà decidir el seu gaudi.

Article 9  
*Calendari laboral*

En el calendari laboral figuren com a festius les festes oficials aprovades pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya i els dies de festa local. El 24 i 31 de desembre i el Dijous Sant es consideren jornades amb torn de guàrdia, amb un horari de 9 a 13, que es compensarà amb un dia de festa.

En el cas que alguna festa oficial fos en dissabte, s'ha de traslladar el seu gaudiment a un altre dia laborable, no fix, i a lliure elecció de l'interessat.