

El importe a abonar a cada trabajador que reúna los requisitos establecidos en el párrafo anterior será el resultado de dividir la cantidad de 12.115 euros entre la suma de los días cotizados en el año natural correspondiente a todos los trabajadores con derecho a percepción, y multiplicar este resultado por los días cotizados de manera individual.

El importe máximo a abonar individualmente será de 200 euros.

Para el año 2007, y una vez efectuados los cálculos de repartición proporcional, si el resultado total a abonar es inferior a 12.115 euros, la cantidad sobrante se reservará para una nueva bolsa para los años sucesivos.

Los importes se abonarán a los empleados durante el primer trimestre del año siguiente de generación del pago.

(03/26.552/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 4 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid.

Examinado el texto del convenio colectivo de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 2 de enero de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 4 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES SIERRA NORTE DE MADRID

PREÁMBULO

Determinación de las partes que lo conciertan, legitimación y eficacia

Las partes que conciertan el presente convenio colectivo son los representantes del personal laboral, como parte empleada, y los representantes de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid, como parte empleadora.

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen recíprocamente, con la representatividad requerida en el título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un convenio colectivo de carácter regular. En este sentido, este convenio colectivo surge dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confiere, incorporando con tal carácter la regulación de las condiciones laborales básicas para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El presente convenio colectivo establece y regula las condiciones de trabajo de los trabajadores de

plantilla de servicios dependientes de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid en todos los municipios que en cada momento estén asociados o incorporados a la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal*.—El presente convenio colectivo regula las condiciones económicas y de empleo, así como las obligaciones de los trabajadores que prestan o presten servicios retribuidos por cuenta ajena en los centros de trabajo comprendidos en el artículo anterior y/o pertenezcan a la plantilla de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid, y las obligaciones de los empresarios.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regulará por el Estatuto de la Función Pública
- El personal contratado de acuerdo con el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales de aplicación.
- El personal eventual con contrato de naturaleza temporal que presta servicios con cargo a subvenciones para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo.
- Todas aquellas personas físicas vinculadas con la Mancomunidad por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea este de naturaleza civil o mercantil.

Art. 3. *Período de vigencia*.—El presente convenio entrará en vigor al día siguiente al de su firma y una vez sea aprobado por los órganos de gobierno competentes de la Mancomunidad.

La vigencia del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2008.

Tras el período inicial de vigencia del presente convenio quedará prorrogado de año en año, si no hubiera denuncia de ninguna de las partes con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia.

En el plazo de un mes desde la presentación de la denuncia por escrito y de manera fehaciente se entregará un proyecto razonado sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar, iniciándose las deliberaciones en el plazo máximo de treinta días desde la presentación del proyecto, manteniéndose en vigor el presente convenio hasta la firma del nuevo.

Art. 4. *Compensación, absorción y garantía personal*.—Las condiciones económicas disfrutadas con anterioridad a la fecha inicial del presente acuerdo serán respetadas cuantitativamente de forma global y en cómputo anual, adaptándolas, sin embargo, a la estructuración de las percepciones establecidas en este acuerdo.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados al trabajador, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en este convenio colectivo o en el marco legal de referencia.

Art. 5. *Régimen supletorio*.—En lo no pactado en este convenio, y sin que se contradiga el contenido del mismo, se respetarán las situaciones formales que no supongan reconocimiento de privilegios.

Los trabajadores se regirán por este acuerdo en cuanto no se contravenga lo dispuesto en la legislación de Régimen Local, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable al respecto.

Los reglamentos de colectivos, si los hubiere, figurarán como Anexo en este acuerdo.

Art. 6. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio*.—Reglamento de Colectivos y Normativas de Aplicación para el Personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid. Para vigilar el cumplimiento del presente convenio y con el fin de interpretarlo como proceda, se constituye una comisión paritaria compuesta por los siguientes miembros:

- Dos representantes de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid, nombrados por el presidente o en quien este delegue.
- Dos representantes del personal de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid.

Será presidente de dicha comisión el presidente de la Mancomunidad o persona en quien delegue.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de sesenta y dos horas siguientes a la fecha de solicitud de la convocatoria y como mínimo una vez cada tres meses o, al menos, de común acuerdo, cuando se decida lo contrario.

Se elegirá, antes de transcurridos treinta días de haberse firmado el presente convenio, un secretario de la comisión, de acuerdo por ambas partes.

Las solicitudes de convocatoria de reunión se dirigirán al presidente, siendo además de su competencia la fijación del día y hora para la misma, dentro del plazo antes señalado, y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Será competencia de la comisión paritaria regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Art. 7. *Organización del trabajo y modificación de sus condiciones.*—La organización del trabajo es facultad específica del Centro de Servicios Sociales a través de los responsables que tengan atribuidas dichas competencias, con la excepción de las condiciones esenciales que se modificarán por acuerdo de la comisión paritaria.

No obstante, podrán los representantes de los trabajadores presentes en la comisión paritaria de vigilancia e interpretación del convenio:

- Estudiar y proponer las condiciones de trabajo para los distintos puestos.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo de conformidad con la legislación específica.
- Trasladar a la comisión paritaria las sugerencias que en tal sentido les comuniquen sus representados.
- La movilidad geográfica que exija cambio de domicilio de los trabajadores exigirá el informe previo de la dirección del centro y de la comisión paritaria.

A estos efectos, se entiende como centro de trabajo de los trabajadores de la Mancomunidad tanto el Centro de Servicios Sociales de Lozoyuela como las sedes de las Unidades de Trabajo Social y las sedes y oficinas de los Ayuntamientos integrantes de la Mancomunidad en cada momento, de manera que cada trabajador, por razones de la mejor eficacia del servicio, pueda ser destinado a cualquiera de estos centros, sin que ello suponga modificación de las condiciones de trabajo ni genere derecho a compensación alguna.

En cualquier caso, se procurará evitar este tipo de modificaciones y se oír a los representantes de los trabajadores y al personal afectado antes de llevar a efecto esta decisión.

Capítulo II

Condiciones sindicales

Art. 8. *Derechos sindicales.*—En todo lo referente a la representación de los trabajadores de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid, así como garantías y deberes de la misma, se estará a lo dispuesto por las normas generales sobre materia sindical, salvo determinaciones que se especifiquen en otros apartados del presente convenio.

Art. 9. *Derechos y competencias de los representantes de los trabajadores.*—La representación de los trabajadores, elegida democráticamente, es la única legitimada para negociar globalmente con la Mancomunidad y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriban, sin perjuicio de las acciones que puedan ejercer los sindicatos y la representación que corresponda a las secciones sindicales respecto a sus propios afiliados.

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos de los trabajadores de la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid y, en particular, la negociación de sus condiciones salariales, sindicales y sociales.

Los representantes de los trabajadores deberán ser informados y oídos en las siguientes materias:

- a) En el caso de incoarse expediente disciplinario por supuestas faltas contra cualquier trabajador, el presidente de la Mancomunidad lo comunicará paralelamente al trabajador y a los representantes de los trabajadores, pudiendo tener audiencia un miembro de los mismos desde el inicio del procedimiento siempre que el mencionado trabajador lo estime oportuno.
- b) Los representantes de los trabajadores conocerán trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.
- c) De los modelos de los contratos, así como recibir copia básica de los contratos.
- d) De la finalización de contratos laborales.

- e) Los representantes de los trabajadores emitirán informe con carácter previo, en un plazo de quince días máximo a partir de ser requeridos en toda clase de expedientes disciplinarios que afecten a un representante sindical.
- f) Los representantes de los trabajadores estarán presentes en los tribunales de los exámenes que se celebren, a través de sus dos representantes, con voz y sin voto.

Art. 10. *Garantías sindicales.*

- a) Ninguno de los miembros de los representantes de los trabajadores podrá ser trasladado de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- b) Cada miembro de la representación de los trabajadores dispondrá de las horas que corresponda por Ley para asuntos sindicales.
Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones periódicas que sean convocadas por el presidente, así como aquellas empleadas en la negociación del convenio colectivo.
Se podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros de la representación de los trabajadores en uno o varios de sus componentes; de dicha decisión se informará previamente a la dirección del centro.
- c) Ninguno de los miembros, representantes de los trabajadores, podrá ser sancionado o despedido durante el ejercicio o de sus funciones, ni en el año siguiente a su cese o dimisión, como consecuencia de su actividad sindical
- d) La Mancomunidad ha de facilitar a la representación de los trabajadores un local y los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Art. 11. *Secciones sindicales.*—Los trabajadores de la Mancomunidad afiliados o representantes de una central sindical o asociación podrán constituir secciones sindicales de acuerdo con la Ley.

Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados a través de la nómina, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

Art. 12. *Asambleas.*—La representación de los trabajadores y las secciones sindicales reconocidas podrán convocar asambleas de carácter general para todos los trabajadores de la Mancomunidad de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas concordantes

Capítulo III

Retribuciones y clasificación profesional

Art. 13. *Retribuciones.*—1. Los trabajadores de la Mancomunidad que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo tendrán asignadas unas retribuciones básicas acordes a su grupo profesional que son las recogidas en el Anexo I del presente convenio en las correspondientes tablas salariales. Estas tablas reflejan los salarios efectivamente percibidos por los trabajadores con carácter básico para el año 2006, teniendo carácter definitivo para este año.

2. Estas retribuciones se incrementarán anualmente, al principio de cada año natural, comenzando por 2007, de acuerdo con la subida que para la partida de personal establezca el Anexo económico que acompaña al convenio de colaboración que anualmente celebra esta Mancomunidad con la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid; no obstante esto, si dicho incremento fuese inferior a la cuantía establecida por la Ley General de Presupuestos del Estado, se aplicará esta o, en su defecto, pacto que lo mejore.

3. El importe total señalado para el salario anual se abonará dividido en doce pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias se denominarán de verano y de Navidad, debiendo abonarse la primera junto con el salario del mes de junio y la segunda junto con el del mes de diciembre, devengándose ambas por semestres naturales.

Los trabajadores de nueva incorporación recibirán la parte proporcional que les corresponda a la fecha de pago, computándose los días naturales de alta en la Mancomunidad dentro del semestre natural al que corresponda la paga.

4. Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo son las que los trabajadores de la Mancomunidad incluidos en

el mismo deberán percibir con carácter obligatorio y sin perjuicio de lo que pueda haberse establecido con carácter individual en el contrato de trabajo; las entidades recibidas por la Mancomunidad en concepto de acuerdos de financiación, subvenciones o programas no supone determinación, extensión ni limitación de las obligaciones económicas de la Mancomunidad hacia sus empleados, ni tan siquiera en los supuestos en que la subvención o programa se refiera a unos determinados puestos de trabajo. Lo establecido en el presente apartado es compatible con la previsión del artículo 2 sobre el personal eventual con contrato de naturaleza temporal que presta servicios con cargo a subvenciones para la realización de programas públicos de formación y promoción de empleo, cuyos costes salariales y sociales deberán quedar cubiertos con cargo a la citada subvención específica, respetándose en cualquier caso lo establecido en cuanto a salarios mínimos en la legislación vigente.

Art. 14. *Plus de antigüedad*.—1. Todos los empleados, sin excepción de categoría, disfrutarán, además de la retribución básica establecida en este convenio, de aumentos por años de servicio.

2. Estos aumentos consistirán en trienios y su importe para el ejercicio 2006 de 35,52 euros; esta cantidad se incrementará anualmente al principio de cada año natural de acuerdo con la subida que para los salarios del sector público establezca la Ley General de Presupuestos del Estado.

3. Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la Mancomunidad, comenzándose a devengar a partir del primer día del mes en que se cumpla el trienio.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 30 por 100 del importe calculado sobre la retribución básica.

Art. 15. *Gastos de desplazamientos por razón del servicio: Kilometraje y dietas*.—1. Los gastos de kilometraje y las dietas que se ocasionen a los trabajadores por razones de la prestación del servicio serán abonados por la Mancomunidad, entendiéndose por tales los desplazamientos que deban desarrollarse desde el municipio en el que esté asignado el puesto de trabajo habitual. No son compensables los gastos derivados de la incorporación al trabajo y retorno al domicilio desde el puesto de trabajo habitual.

2. Los trabajadores que para el desempeño de su labor profesional deban utilizar vehículo propio, serán indemnizados por los conceptos de uso y desgaste del mismo, así como por los consumos ocasionados, mediante el abono de una cantidad fija por kilómetro realmente realizado.

3. Con independencia de su posterior comprobación y ajuste a los kilómetros efectivamente realizados, cada trabajador que tenga previsto en virtud de su destino la realización de desplazamientos regulares con su vehículo para el cumplimiento de sus funciones, recibirá con periodicidad mensual un importe equivalente a la estimación de los kilómetros a realizar en ese mes, multiplicado por el precio del kilómetro. Dicho importe será íntegramente incluido en la nómina del mes correspondiente, quedando exenta de retenciones fiscales y de cotización a la Seguridad Social el precio por kilómetro realizado que las normas fiscales y de Seguridad Social determinen en cada momento.

4. Para la posterior liquidación y consolidación del importe provisionalmente incluido en la nómina, el trabajador deberá aportar mensualmente la relación detallada de los kilómetros realizados, de acuerdo con los días efectivos de prestación de servicios y las actividades realmente realizadas en cada momento, de manera que con periodicidad trimestral se regularicen los kilómetros anticipados y los realmente realizados, de forma que el trabajador perciba al final del año la compensación económica ajustada a los kilómetros realmente realizados, incluyéndose en esta compensación económica los gastos derivados con motivo del desplazamiento de los trabajadores a los cursos de formación organizados por la propia Mancomunidad. Esta relación detallada se realizará en el modelo oficial preparado al efecto por la Mancomunidad y se remitirá por los medios materiales o telemáticos que se señalen.

5. La realización de desplazamientos extraordinarios deberán ser comunicados a los órganos de dirección de la Mancomunidad y serán debidamente autorizados previamente, siempre que sea posible, siendo imprescindible su posterior justificación. La comunicación y autorización de estos desplazamientos extraordinarios se realizará por los medios materiales o telemáticos que establezca la Mancomunidad.

6. El abono de esta cantidad dejará de percibirse cuando la Mancomunidad, a su opción, dote a dichos profesionales de vehículo para el desempeño de sus funciones.

7. El precio por kilómetro establecido para el año 2006 será de 0,34 euros/kilómetro.

8. Gastos por alojamiento y manutención:

Dieta.—Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que se originen de manutención y alojamiento, en su caso, cuando se dé un desplazamiento por razón del servicio fuera del área geográfica delimitada por los municipios integrados en la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid que obligue al trabajador a pernoctar fuera de su residencia.

El trabajador podrá solicitar que el alojamiento sea gestionado y pagado directamente por la Mancomunidad, percibiendo en ese caso únicamente la media dieta por día de desplazamiento.

Media dieta.—Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos de manutención que se originen a los trabajadores que deban realizar un desplazamiento de jornada completa a lugares ubicados fuera del área geográfica de los municipios integrados en la Mancomunidad de Servicios Sociales Sierra Norte de Madrid, de manera que no pueda realizar la comida del medio día en su domicilio.

Los importes quedan establecidos en las siguientes cantidades: La media dieta en 36,66 euros diarios. La dieta completa en 58,90 euros diarios.

9. En los sucesivos años de vigencia del presente convenio las compensaciones de manutención y alojamiento se incrementarán en los mismos porcentajes aplicados a las retribuciones básicas, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado dispusiere específicamente otra cosa.

Art. 15 bis. *Clasificación profesional: Grupos profesionales y categorías profesionales*.—1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación y definición de los diferentes grupos y categorías profesionales que pueden ser asignadas a los trabajadores de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, el puesto de trabajo y funciones que efectivamente desempeñen, correspondiendo los respectivos grupos profesionales a un determinado nivel salarial fijado en las tablas salariales de este convenio.

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales, atendiendo al nivel de formación del trabajador:

Grupo A. Forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del correspondiente título de doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero o equivalente, han sido seleccionados y contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Mancomunidad.

Grupo B. Forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del título de ingeniero técnico, Formación Profesional de tercer grado, diplomado universitario o título equivalente, han sido seleccionados y contratados en virtud de su titulación para ejercer funciones o desempeñar un puesto de trabajo definido como tal en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Mancomunidad.

Grupo C. Forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del título de Bachillerato Unificado Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional de segundo grado, Bachiller (LOGSE), bachilleratos experimentales, Formación Profesional Específica de grado superior, Módulo Profesional Experimental de Nivel 3 o Formación Laboral, han sido seleccionados y contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Mancomunidad.

Grupo D. Forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del título de Graduado Escolar, Bachiller Elemental, Formación Profesional de primer grado, título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (ESO), haber superado el Primer Ciclo Experimental de la Reforma de Enseñanzas medias, Formación Profesional Específica de grado medio, módulo experimental de nivel 2 o Formación Laboral, han sido seleccionados y contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Mancomunidad.

Grupo E. Forman este grupo y se integran en él, los trabajadores que, estando en posesión del título de Certificado de Escolaridad, Formación Profesional Elemental (Programa de Garantía Social), han sido seleccionados y contratados para ejercer funciones o desempeñar puestos de trabajo en razón de su titulación, categoría profesional y esté definido en la relación de puestos de trabajo del personal al servicio de la Mancomunidad.

3. Dentro de la anterior clasificación profesional, atendiendo al nivel formativo de los trabajadores, se insertan las distintas categorías profesionales correspondientes a los trabajadores de la Mancomunidad, enumerándose a continuación, a modo de ejemplo, las más habituales con su equivalencia de grupo profesional, sin que sea necesario ni obligatorio que todas las categorías profesionales enumeradas estén cubiertas y pudiendo existir otras que no están enumeradas, determinándose su nivel salarial por el grupo profesional al que pertenezcan, conforme a su titulación.

Grupo A

Titulados superiores, tales como abogados, ingenieros, arquitectos, etcétera.

Grupo B

Titulados de grado medio.
Trabajador social.
Asistente social.
Terapeuta familiar.
Mediador intercultural.
Educador de familia.
Graduado social.

Grupo C

Oficial administrativo.
Encargado de mantenimiento.

Grupo D

Auxiliar administrativo.
Oficial de mantenimiento.
Oficial de oficio.

Grupo E

Limpiador.
Ordenanza o ujier.
Peón.

Capítulo IV

Acción social

Art. 16. *Bajas por enfermedad.*—Las bajas por enfermedad serán abonadas al 100 por 100 del salario, durante un período de dieciocho meses, siempre que el trabajador cumpla el período de carencia exigido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

La baja médica por enfermedad deberá presentarse en la Secretaría antes del quinto día de duración de la misma y renovable cada siete días, siempre que el médico no estime la oportunidad de su renovación por períodos de tiempo superiores.

Art. 17. *Bajas por accidente de trabajo.*—Las bajas médicas como consecuencia de accidentes de trabajo en el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo serán abonadas al 100 por 100 del salario.

Art. 18. *Anticipos de nómina.*—Los trabajadores no temporales en activo al servicio de la Mancomunidad podrán solicitar un anticipo de hasta una mensualidad de la retribución neta.

La solicitud se realizará por escrito (durante los primeros días del mes o un día determinado del mes, según convenga), descontándose el importe solicitado en la nómina del mes siguiente al de su concesión.

Art. 19. *Asistencia letrada.*—La Mancomunidad garantiza la asistencia jurídica a los trabajadores que, en el ejercicio de sus funciones propias del cargo que ostenten, fueran agredidos, intimidados o desobedecidos, con o sin resistencia, o sufrieran amenazas, insultos o injurias. El interesado lo pondrá en conocimiento de la Mancomunidad, que previo informe del letrado de la Mancomunidad y

oída la representación de los trabajadores, adoptará las medidas pertinentes para la persecución y sanción de aquellas acciones.

Asimismo, se garantizará el abono de la fianza e indemnización que fuera señalada, salvo cuando la conducta del trabajador fuera definida como dolosa en sentencia judicial firme, y a tales efectos se concertará por la Mancomunidad un seguro que cubra la responsabilidad civil y fianzas.

Art. 20. *Seguro de accidentes y responsabilidad civil.*—La Mancomunidad concertará, con una entidad aseguradora, un seguro de accidentes para cada uno de los trabajadores.

La compañía aseguradora deberá entregar copia de la póliza con todas sus cláusulas a todos los trabajadores.

Asimismo, la Mancomunidad se compromete a suscribir un seguro de responsabilidad civil limitado a 150.000 euros que cubra a todo su personal.

Capítulo V

Salud laboral (capítulo que englobe la salud, la seguridad e higiene en el trabajo, adaptado a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)

Art. 21. *Principios generales.*—De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. La Mancomunidad, en cumplimiento de su deber de protección, deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo y adoptará cuantas medidas sean necesarias.

Capítulo VI

Organización y dirección del trabajo

Art. 22. *Organización del trabajo.*—La cobertura de los puestos por situaciones de maternidad, incapacidad transitoria, accidente de trabajo, excedencias forzosas, se realizarán mediante contratos de interinidad, cuya oportunidad y número se valorarán conjuntamente por la dirección del centro y la representación de los trabajadores.

En caso de que el trabajador, por causas ajenas a su voluntad, no dispusiera de vehículo para el desarrollo de sus funciones, la Mancomunidad tendrá que facilitar los medios oportunos para que su labor continúe.

Art. 24. *Trabajos de superior categoría.*—La ocupación de un puesto en régimen de desempeño de funciones de categoría superior no podrá exceder de tres meses.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y las funciones que efectivamente realice, sin que dicho desempeño consolide la diferencia salarial ni la categoría profesional.

Capítulo VII

Jornada, horarios, calendario laboral, descansos y vacaciones

Art. 25. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general, para el año 2007 la jornada ordinaria de trabajo queda establecida en 1.498 horas anuales, con un promedio de 35 horas semanales.

Art. 26. *Horarios de trabajo.*—El horario de trabajo queda establecido de la siguiente forma:

Dirección y coordinación: De lunes a viernes, de ocho y treinta a quince y treinta horas.

Trabajadores sociales:

- Horario de mañana: De lunes de viernes, de ocho y treinta a quince horas.
- Horario de tarde: Una tarde a la semana, en horario de dieciséis a dieciocho y treinta horas. Administrativos y auxiliares administrativos: De lunes a viernes, de ocho a quince horas.

Art. 26 bis. *Horario de verano.*—Durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre el horario de todo el personal será de ocho a quince horas.

Art. 27. *Calendario laboral.*—Para el año 2006 serán fiestas laborales las reflejadas en el calendario oficial del Estado y Comunidad de Madrid, en virtud de la Resolución de 11 de diciembre de 2005 de la Dirección General de Trabajo, siendo en años sucesivos las que se publiquen por este organismo.

A estas fiestas laborales de ámbito nacional y autonómico se añaden los siguientes días:

- Para los trabajadores de las UTS que presten de forma habitual sus servicios en un municipio de los que componen la Mancomunidad: Dos días por fiestas locales, coincidiendo con las fiestas locales del municipio cabecera de zona.
- Para los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de Servicios Sociales: Dos días por las fiestas locales de Lozuela.
- Con carácter general, los días 24 y 31 de diciembre.

En el caso de que los dos días de fiesta local caigan en días festivos, se pasarán al día laborable siguiente.

Las mencionadas fiestas no serán acumulables ni trasladables.

Art. 28. *Descanso semanal.*—Todas las semanas se descansará el sábado y el domingo.

Art. 29. *Pausa retribuida.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a una pausa retribuida de treinta minutos durante la jornada de trabajo, que tendrá lugar con carácter general a partir de la segunda hora de haberlo iniciado. Este descanso no podrá ser acumulable para disfrute posterior.

Los trabajadores que, por unas u otras causas, hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada por el presente convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

Art. 30. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales, cuyo disfrute será obligatorio, no compensable económicamente, serán de treinta días naturales (o veintidós laborables) o la parte proporcional, de existir una antigüedad inferior a un año, computándose dicha proporcionalidad por antigüedad desde la fecha en que se realice el ingreso hasta el 31 de diciembre de ese mismo año.

2. Las vacaciones estivales se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y agosto, salvo que por necesidades del servicio, o a petición del trabajador hayan de fraccionarse las mismas. Estos fraccionamientos no excederán de dos.

3. Por cada baja en caso de enfermedad, maternidad o accidente que requiera de hospitalización, dentro del período de vacaciones, y justificada mediante certificado médico oficial expedido por los facultativos de la Seguridad Social, donde estos existan, se compensará al efecto con un período de vacaciones de la misma duración, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

4. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del año natural al que correspondan, excepto:

Todo el personal que ingrese en el segundo semestre del año podrá disfrutar la parte proporcional de las vacaciones durante los dos primeros meses del año siguiente, sin que puedan acumularse a las vacaciones del año en curso, y todo ello en las fechas que resulten menos onerosas para la marcha del servicio.

Art. 31. *Licencias.*—El trabajador afectado por el presente convenio podrá obtener licencia, previa solicitud y justificación, sin merma de su salario, de conformidad con lo establecido en este artículo.

Se concederán permisos retribuidos, previa justificación (salvo en casos de urgencia, que se aportarán con posterioridad al hecho causante), en los supuestos y con la duración que a continuación se indica:

1. Por matrimonio del trabajador, quince días.
2. Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia y dos días naturales en cualquier otro lugar. (A tenor de lo establecido en el Código Civil, se considera grado primero de consanguinidad: Padres e hijos; segundo grado de consanguinidad: Abuelos, nietos y hermanos; grado primero de afinidad: Suegro, yerno, nuera, y segundo grado de afinidad: Los cuñados.)
3. Dos días laborales en caso de nacimiento de hijo.
4. Tres días laborales en supuestos de intervención quirúrgica, enfermedad que requiera ingreso hospitalario, o por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad. Si

por tal motivo el trabajador tuviera que desplazarse a más de 100 kilómetros de su domicilio, el permiso se ampliará hasta cinco días.

5. Por traslado de domicilio, dos días naturales.

6. Para concurrir a cualquier tipo de exámenes, los días de su celebración, y uno más si el examen se celebrase a más de 100 kilómetros de la provincia de Madrid.

7. Se concederán permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, que no podrá exceder del 20 por 100 del horario trimestral laboral.

8. El director podrá conceder licencia, previa justificación, en casos excepcionales y dando cuenta a la primera Junta de Gobierno que se celebre.

9. Nueve días de libre disposición. Que no se podrán acumular con el período de vacaciones ni disfrutar por un período superior a cinco días consecutivos. En el supuesto de que sean solicitados dos o más días de manera consecutiva, deberá transcurrir un intervalo mínimo de quince días hasta poder disfrutar otro período. Los días de libre disposición se solicitarán y concederán con carácter general dentro del año natural, pudiendo extenderse hasta la primera quincena del año siguiente.

10. Las licencias no reguladas en el presente reglamento se regirán de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 32. *Excedencias.*—1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la Mancomunidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Mancomunidad generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Mancomunidad.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Mancomunidad los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Mancomunidad.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Capítulo VIII

Sistemas de acceso

Art. 33. *Acceso*.—La selección del personal laboral permanente de nuevo ingreso se realizará por convocatoria pública de las plazas vacantes y mediante el sistema de concurso-oposición. Las normas de cada concurso-oposición se pactan entre la Mancomunidad y los representantes de los trabajadores.

Art. 34. *Promoción*.—Con objeto de facilitar la promoción y salvaguardar el principio de igualdad de oportunidades en las empresas, las vacantes y las plazas de nueva creación en las mismas se cubrirán mediante concursos-oposiciones que mantendrán el criterio de la no discriminación. A dicho concurso podrán presentarse todos los trabajadores de plantilla que tengan, al menos, una categoría inmediatamente inferior a la plaza convocada y una antigüedad de seis meses, como mínimo, a su propia categoría.

El comité de empresa o delegados de personal formarán parte de la comisión de calificación que se constituya para velar por el cumplimiento de las normas previamente acordadas por los concursos, y el procedimiento de actuación deberá seguir las siguientes fases:

- a) Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas.
- b) Concesiones de un plazo de inscripción no menor a siete días laborables.
- c) Inscripción por escrito de las solicitudes.

Art. 35. *Formación*.—La Mancomunidad, en colaboración con la representación de personal, promoverá la realización de cursos de formación para los trabajadores.

Anualmente se incluirá en los presupuestos de la Mancomunidad una partida destinada a la formación del personal de la Mancomunidad.

La representación de personal participará en el control para la aplicación de dichos fondos.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Art. 36. *Procedimiento sancionador*.—1. Las faltas y sanciones cometidas por los trabajadores al servicio de la Mancomunidad deberán siempre ser comunicadas por escrito, haciendo constar claramente la fecha y los hechos que lo motivan, y debiendo notificar cualquier tipo de sanción a los representantes legales de los trabajadores. De no cumplirse dichos requisitos, la sanción será considerada nula a todos los efectos.

2. Para las sanciones graves y muy graves será requisito necesario e imprescindible realizar un expediente contradictorio con informe de la representación legal de los trabajadores, pudiendo realizar en el seno de la Mancomunidad el trabajador afectado cualquier proposición de prueba sobre los hechos imputados.

Art. 37. *Régimen disciplinario*.—Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales podrán ser leves, graves o muy graves.

1. Serán faltas leves las siguientes:
 - 1.a) Seis faltas de puntualidad sin causa justificada durante un mes.
 - 1.b) La falta de asistencia al trabajo injustificada al trabajo durante un día al mes.
2. Serán faltas graves las siguientes:
 - 2.a) De seis a doce faltas de puntualidad sin causa justificada durante dos meses continuados.

- 2.b) La falta de asistencia al trabajo injustificada de dos a cuatro días al mes.
- 2.c) Indisciplina en el ejercicio de las labores propias de su puesto de trabajo.
- 2.d) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- 2.e) El incumplimiento grave y culpable y/o la negligencia o incompetencia grave en el ejercicio de las funciones de coordinación, aunque no suponga un daño patrimonial o de otro tipo a la Mancomunidad.
3. Serán faltas muy graves las siguientes:
 - 3.a) La falta de asistencia al trabajo injustificada de más de cuatro días al trabajo durante un mes.
 - 3.b) La desobediencia a los superiores cuando la orden sea legítima si ello implicase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio notorio para la Mancomunidad o para los demás trabajadores.
 - 3.c) El fraude y la deslealtad en el trabajo.
 - 3.d) El hurto y el robo.
 - 3.e) Los malos tratos de palabra u obra a los jefes y compañeros.
 - 3.f) El incumplimiento o abandono de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de ello se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
 - 3.g) La simulación de enfermedad o accidente que derive en incapacidad transitoria por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en situación de incapacidad transitoria o accidente de trabajo, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
 - 3.h) La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.
 - 3.i) El acoso moral o sexual a otros trabajadores realizado dentro del seno de la Mancomunidad.
 - 3.j) El incumplimiento grave y culpable y/o la negligencia o incompetencia grave, en el ejercicio de las funciones de coordinación, que suponga un daño patrimonial o de otro tipo a la Mancomunidad.

Art. 38. *Las sanciones a los trabajadores*.—Las sanciones que la Mancomunidad puede aplicar según la calificación de la falta cometida serán las siguientes:

- 18.a) Falta leve:
 - Amonestación por escrito.
- 18.b) Falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días de trabajo.
- 18.c) Falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.
 - Inhabilitación de un año para pasar a otro grupo o categoría superior.
 - Despido.

Art. 39. *Prescripción de las faltas*.—1. Las faltas cometidas y firmes por no haber recurrido jurisdiccionalmente el trabajador o por haber sido confirmadas judicialmente por los trabajadores afectados por el presente convenio prescribirán a todos los efectos en el expediente laboral del trabajador afectado en los siguientes plazos:

- a) Las faltas leves en el plazo de diez días.
- b) Las faltas graves en el plazo de veinte días.
- c) Las faltas muy graves en el plazo de sesenta días.

2. La prescripción en los expedientes laborales de los trabajadores operará siempre y cuando en los plazos anteriormente establecidos el trabajador no volviera a incurrir en algún tipo de falta disciplinaria.

3. La prescripción de la falta a efectos de imposición de la sanción se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

Se dará traslado de este convenio a todo el personal integrante de la Mancomunidad por medio de fotocopia, una vez firmado por las partes, entregándose a los trabajadores de nueva incorporación a los que le sea de aplicación según lo pactado.

ANEXO I

**TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO
MANCOMUNIDAD DE SERVICIOS SOCIALES SIERRA
NORTE DE MADRID. AÑO 2007**

Grupo	Denominación	Retribución/mes	Puestos
B	Dirección	2.679,43	1
B	Coordinación	2.181,89	2
B	Trabajador social	1.730,57	11
C	Administrativo	1.414,29	2
D	Auxiliar administrativo	1.169,14	6
E	Limpieza	177,08	1

(03/26.547/07)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 8 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra (personal laboral) (código número 2806812).

Examinado el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra (Personal Laboral), suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 30 de marzo de 2007, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 7.1.a) del Decreto 127/2004, de 29 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 8 de octubre de 2007.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL
LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE BECERRIL
DE LA SIERRA (MADRID)**

**Convenio colectivo definitivo con las modificaciones
aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento a requerimiento
de la Delegación de Gobierno y la Dirección General
de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer
de la Comunidad de Madrid**

PREÁMBULO

La Corporación Municipal del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra y los representantes sindicales, como representantes legales de los trabajadores en dicho Ayuntamiento, al amparo de la autonomía que constitucionalmente se reconoce a las Corporaciones Locales y legalmente les corresponde, admiten que la organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Administración y de su personal directivo, y consideran que, para mejorar la prestación de los servicios a los ciudadanos y adecuarlos a las nuevas demandas sociales de una forma ágil, eficiente y eficaz, requiere de la colaboración franca y abierta entre la Corporación Municipal y la representación sindical de los trabajadores.

Todas las partes se reconocen como interlocutores válidos y legitimados, conforme prevé el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 82 del mismo texto legal.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Finalidad.*—El presente convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Becerril de la Sierra.

Art. 2. *Ambito de aplicación personal.*—Afectará este convenio a todos los trabajadores fijos, indefinidos, fijos-discontinuos que presten sus servicios de forma continuada en el Ayuntamiento en régimen de contrato laboral escrito. Al personal laboral temporal, en cualquiera de sus modalidades, y al personal con jornada parcial les será de aplicación el presente convenio en la proporcionalidad que les corresponda.

En los supuestos en que el Ayuntamiento, a través de conciertos con otros Entes de la Administración Pública, transfiera servicios, o los privatice, garantizará el empleo de todos los trabajadores incluidos en su actual convenio colectivo con el Ayuntamiento (categoría, sueldo, jornada, etcétera). En el caso de que pudieran ser perjudicados, el Ayuntamiento garantizará en todo momento dichas condiciones.

No estarán incluidos en la aplicación del presente convenio todas aquellas personas físicas vinculadas al Ayuntamiento por un contrato de naturaleza civil o mercantil, y los cargos de libre designación o confianza política.

Art. 3. *Ambito temporal y vigencia.*—El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la firma de las partes, independientemente de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y sus efectos económicos lo serán con carácter retroactivo a partir del 1 de enero de 2007.

La duración del presente convenio será desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, excepto en los temas que se especifican a continuación, cuya negociación se efectuará anualmente:

1. La valoración y clasificación de los puestos de trabajo.
2. La jornada y horarios (trabajos en domingos y festivos).
3. El fomento de empleo y las jubilaciones, las horas extraordinarias y su valoración económica, plazas vacantes, suplencias, participación en la OEP.
4. Planes de formación, aplicándose como referencia mínima los acuerdos que establezca el Acuerdo Marco Regional (AMR) para la Administración Local.
5. Cuantía y distribución de los fondos adicionales.

Art. 4. *Denuncia y revisión.*—El presente convenio se considerará denunciado el 30 de noviembre de 2010. No obstante, será de aplicación a todos los efectos hasta el momento de la aprobación de otro acuerdo que lo sustituya.

Cualquiera de las partes firmantes de este convenio podrá denunciarlo, por escrito, para su revisión.

En caso de denuncia y hasta el momento de la aplicación de un nuevo convenio, continuará en vigor el presente.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales; incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

Art. 5. *Indivisibilidad del convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente acuerdo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. Se considera texto global del acuerdo el articulado, disposiciones anexas y tablas salariales, así como las posibles modificaciones pactadas por la comisión paritaria.

Art. 6. *Garantía personal.*—Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o mejora de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, comparadas con la globalidad y cómputo anual del convenio que resulten superiores a este.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.