En caso de ingreso entre el día 1 de enero y el 31 de julio, ambos inclusive, en la nómina del mes de agosto percibirán una doceava parte de la cantidad total, por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambas inclusive.

En caso de ingreso entre el día 1 de agosto y el 31 de diciembre ambos inclusive, en la nómina del mes de diciembre percibirán una doceava parte de la cantidad total por cada mes trabajado comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año, ambos inclusive.

En caso de causar baja en la compañía sin haber percibido este beneficio, se percibirá en la liquidación una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre el 1 de enero y la fecha de baja, ambas inclusive (casos mencionados en los párrafos segundo y tercero), o entre la fecha de ingreso y la de baja, ambas inclusive (caso mencionado en el párrafo cuarto).

En los casos mencionados en los párrafos segundo y tercero, si el empleado causara baja en la compañía entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre, se le descontaría una doceava parte de la cantidad total por cada mes comprendido entre la fecha de baja y el 31 de diciembre, ambos inclusive.

Las fracciones de mes se considerarán como meses completos, tanto para abonos como para descuentos.

Dada la naturaleza de los distintos conceptos que han pasado a integrarse en este abono, en ningún caso tiene el carácter de paga extraordinaria, ni retribuye la prestación de trabajo, por lo que no tiene carácter salarial.

Al haberse acordado un importe inferior al de la paga de beneficios Sociales del año 2000, la diferencia existente entre la anterior y la establecida para el año 2001, se incluirá por una sola vez, y de forma excepcional, en el complemento personal de tipo «E» en caso de pertenecer al sistema de trabajo por objetivos, o en el complemento personal de tipo «H» en caso de no pertenecer al sistema de trabajo por objetivos.

Apartado 15. *Créditos para vivienda.*

Durante el periodo de vigencia de este Convenio, se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin, se crea un fondo de 2.500.000 Ptas. para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, para el personal no perteneciente al sistema de trabajo por objetivos o que, perteneciendo al mismo, tenga asignada una clase salarial 51 o inferior.

La empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

Apartado 16. *Incapacidad temporal.*

Al personal en situación de incapacidad temporal no perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, se le garantiza la percepción del cien por cien de la retribución establecida en la tabla salarial del apartado 5.º, 1, este anexo, que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen.

Al personal en situación de incapacidad temporal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, se le garantiza la percepción del 100 por 100 del salario base establecido en la tabla salarial del apartado 5.º, 2, de este anexo, que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen.

La diferencia existente entre la percepción que legalmente corresponda y el importe garantizado, se abonará, mientras existan fondos, de los excedentes económicos que se produzcan anualmente, una vez deducidas las reservas y demás costes que sean imputables, de la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, respecto del abono de las prestaciones económicas derivadas de la incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, como consecuencia de la autorización administrativa de colaboración voluntaria de la empresa. Si los excedentes económicos se agotaran a lo largo del año, la empresa se hará cargo de los complementos garantizados en este apartado.

Este complemento dejará de percibirse, en todo caso, cuando el trabajador rescinda su contrato con la empresa, por cualquier causa o circunstancia, imputable o no al trabajador.

En caso de que la baja se produzca por el reconocimiento de una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y en relación con los derechos reconocidos en este apartado, se considerará como fecha de la baja la que determine la Resolución administrativa para fijar los efectos económicos de la prestación, regularizándose consecuentemente, si procede, todos los importes que se hayan percibido durante la situación de incapacidad temporal.

Los descansos por maternidad serán considerados a estos efectos económicos, como los de incapacidad temporal.

Apartado 17. *Anticipación de la jubilación.*

La empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, hasta el 100 por 100 de la retribución establecida en la tabla salarial del apartado 5.º, 1, de este anexo que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos y, hasta el cien por cien del salario base establecido en la tabla salarial del apartado 5.º, 2, de este anexo que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, ambos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

A partir de la entrada en vigor del plan de pensiones de empleo de aportación definida, la empresa, complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el cien por cien de la retribución establecida en la tabla salarial del apartado 5.º, 1, de este anexo que tenga asignada, más los complementos de antigüedad y de tipo «A» y «H» que tuviesen, en caso de no pertenecer al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos y, hasta el 100 por 100 del salario base establecido en la tabla salarial del apartado 5.º, 2, de este anexo que tenga asignado, más los complementos de antigüedad y de tipo «E» que tuviesen, en caso de pertenecer al sistema de trabajo por objetivos, en ambos casos en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla la edad de sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

Las percepciones a partir de la jubilación anticipada y hasta los sesenta y cinco años de edad, se establecerán como se indica:

a) Pensión de la Seguridad Social por jubilación, que legalmente corresponda al trabajador.

b) Pensión por jubilación derivada del plan de previsión de la compañía. A estos efectos y, con independencia de la forma de cobro que elija el trabajador, la prestación derivada del plan de pensiones de empleo de aportación definida, se calculará como una renta inmediata de supervivencia con reversión del 50 por 100 de su importe al cónyuge, si procede.

c) Complemento de la empresa, hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad, consistente en la diferencia de las retribuciones reflejadas en el primer párrafo y la suma de las indicadas en los apartados a) y b) anteriores.

19311 *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Swedish Match Fósforos España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa «Swedish Match Fósforos España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002222), que fue suscrito, con fecha 20 de abril de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación y, de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial del Convenio en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REVISIÓN CONVENIO COLECTIVO 2000-2003, AÑO 2001

Artículo 17. *Retribuciones.*

Incremento de la retribución en un 3 por 100 conforme queda reflejado en las tablas de los anexos I y II, así como el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 19. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en dos trienios y cinco quinquenios, incrementados en un 3 por 100, según los anexos I y II de este Convenio, que se abonarán a contar en el mismo mes en que se hubiese cubierto el plazo de tiempo correspondiente.

Artículo 23. *Pago de las retribuciones.*

La empresa organizará la liquidación de las retribuciones mensuales siendo su abono el penúltimo día de cada mes, intercalando un día hábil para facilitar el cobro en el establecimiento bancario. El personal podrá percibir, con carácter regular, un anticipo mensual de su retribución, solicitándolo en la oficina administrativa, antes del último día del mes precedente a aquel en que se deba comenzar su abono. Dicho abono se efectuará entre los días 15 y 18 de cada mes, ambos inclusive, con el mismo tratamiento que para el cobro de las retribuciones.

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días laborales, a excepción del personal que tenga el horario de oficinas centrales que continuará con los actualmente vigentes.

Se considerará como período de vacaciones todas las horas laborables que resulten del artículo 24 y excedan de mil setecientas ochenta y cuatro horas de trabajo efectivo en el año 2001.

La misma consideración tendrá los días 24 y 31 de diciembre o análogos de ser éstos festivos.

Cada centro de trabajo elaborará su calendario y horario, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, incorporándose al mismo la recuperación de las fiestas convenidas.

Artículo 27. *Vacaciones.*

El período de vacaciones para todo el personal técnico, comercial, administrativo y obrero se establece en un mes de treinta y un días ininterrumpidos, preferiblemente en el mes de agosto, para la fábrica de Valencia. Las retribuciones serán las que se deriven de la tabla de salarios vigente en su momento.

Artículo 28. *Permisos particulares retribuidos.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, añadiéndose los casos de matrimonio de hijos y hermanos, en que podrá solicitar permiso para el día en que éste se celebre.

Tendrán la consideración como permiso remunerado, en caso de fallecimiento del cónyuge, padres e hijos, los días siguientes hábiles en caso de ser éstos festivos.

Asistencia a consulta médica: Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado, sean o no de la Seguridad Social.

Artículo 36. *Fondo de ayuda social.*

La cantidad por trabajador alta en plantilla de la empresa y mes será de 1.500 pesetas.

Participarán en la concesión de ayudas con cargo a este fondo el Gerente de cada centro de trabajo junto con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, a fin de aclarar y supervisar el cumplimiento del Reglamento para su aplicación.

Artículo 37. *Ayuda por hijos.*

La empresa aportará una ayuda económica anual revisable según lo estipula el artículo 3 de este Convenio Colectivo, lo que representa 9.800 pesetas por hijo del trabajador de alta en plantilla con una edad máxima de veintiséis años, y que se encuentren matriculados en algún centro escolar.

Para la fábrica de Valencia, el importe de esta ayuda será entregado al Comité de Empresa para su gestión previo acuerdo con la empresa, en el Reglamento que regule estas ayudas.

Artículo 38. *Subsidio de matrimonio.*

El personal tanto masculino como femenino que al contraer matrimonio estuviera en activo percibirá con este motivo un subsidio de 100.000 pesetas.

Artículo 39. *Subsidio de natalidad.*

Se establece un subsidio de 100.000 pesetas con ocasión del nacimiento o adopción de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

Artículo 40. *Auxilio de defunción.*

Se fija una cuantía de 200.000 pesetas en caso de fallecimiento del trabajador, cónyuge o hijos. Esta cantidad será entregada a quien se haga cargo de las exequias. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Decreto-ley de 2 de marzo de 1944 («Boletín Oficial del Estado» del 10).

Artículo 41. *Ayuda a discapacitados físicos y psíquicos.*

Se establece una ayuda de 150.000 pesetas a repartir entre aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos o cónyuges con alguna minusvalía física o psíquica. Será necesario que tengan reconocida la incapacidad por el Instituto de la Seguridad Social y/o la Dirección de Servicios Sociales de su Comunidad. La cuantía será según grado de invalidez a partir del 33 por 100; la misma se pagará anualmente.

Artículo 42. *Prenda de trabajo.*

A todo el personal comprendido en este Convenio se le entregará dos prendas de trabajo al año, preferiblemente en el mes de enero. En cuanto a la distribución de prendas de verano e invierno, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro, y cada dos años a los operarios que la empresa considere necesario entregar otro tipo de ropa por su puesto de trabajo.

Comité Paritario

Sin perjuicio de las funciones atribuidas a las autoridades laborales, al Cuerpo de Inspección de Trabajo y a las Magistraturas de Trabajo, sin mengua tampoco del derecho de las partes de acudir a las jurisdicciones administrativas o contenciosas, según los casos, se crea el Comité Paritario del Convenio, con las funciones de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento estricto de lo que se establece en el mismo.

Este Comité quedará domiciliado en Valencia, en las oficinas de la calle San Bartolomé, 68, Alfara del Patriarca.

Aprobado el Convenio, la Comisión deliberadora, y entre sus miembros, procederá a elegir los componentes de este Comité Paritario, que estará integrado por:

Tres Vocales en representación de la empresa.

Tres Vocales en representación de los trabajadores.

Que hayan formado parte de la Mesa Negociadora.

Previa petición de las partes, podrán asistir a las reuniones de la Comisión los asesores jurídicos respectivos.

Para la validez de los acuerdos que adopte el Comité Paritario, bastará la concurrencia paritaria de seis Vocales con asistencia del Presidente y Secretario de la misma.

La citación para las reuniones deberá efectuarse con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Cláusula de revisión

En caso de que el IPC real supere al previsto, la empresa abonará una vez conocido el IPC real de 2001, una revisión, con carácter retroactivo al 1 de enero de 2001, equivalente a la diferencia entre el 3 por 100 y el IPC real más un punto.

ANEXO I

Tabla de retribuciones Técnicos-Administrativos 2001

PORCENTAJE DE AUMENTO: 3 POR 100

Importes en pesetas

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Ingreso	Inicial		Trienio	Quinquenio
1. Personal titulado					
Titulado superior	156.463	214.427	21.441	9.349	18.699
Titulado medio	137.748	185.816	14.309	9.349	18.699
2. Personal no titulado					
Jefe de primera	307.564	357.580	7.145	8.441	16.868
Jefe de segunda	245.844	295.860	7.145	8.441	16.868
Oficial de primera	177.236	241.542	7.145	7.198	14.402
Oficial de segunda	146.358	174.939	7.145	7.198	14.402
Auxiliar Administrativo.	98.334	134.059	7.145	6.366	12.724
Mando medio Jefe	198.678	262.984	7.145	7.198	14.402
Mando medio	155.801	191.527	7.145	7.198	14.402
3. Subalternos					
Conserje	200.100	221.535	7.145	6.366	12.724
Ordenanza	146.364	196.380	7.145	6.366	12.724
Botones	86.251	0	0	0	0
4. Comercial					
Jefe regional Ventas	307.552	357.568	7.145	8.439	16.868
Supervisor	191.521	231.707	7.145	7.198	14.402
Vendedor	142.044	177.770	7.145	7.198	14.402

Importes en euros

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Ingreso	Inicial		Trienio	Quinquenio
1. Personal titulado					
Titulado superior	940,36	1.288,73	128,87	56,19	112,38
Titulado medio	827,88	1.116,77	86,00	56,19	112,38
2. Personal no titulado					
Jefe de primera	1.848,50	2.149,10	42,94	50,73	101,38
Jefe de segunda	1.477,55	1.778,15	42,94	50,73	101,38
Oficial de primera	1.065,21	1.451,70	42,94	43,26	86,56
Oficial de segunda	879,63	1.051,40	42,94	43,26	86,56
Auxiliar Administrativo.	591,00	805,71	42,94	38,26	76,47
Mando medio Jefe	1.194,08	1.580,56	42,94	43,26	86,56
Mando medio	936,38	1.151,10	42,94	43,26	86,56
3. Subalternos					
Conserje	1.202,62	1.331,45	42,94	38,26	76,47
Ordenanza	879,67	1.180,27	42,94	38,26	76,47
Botones	518,38	0,00	0,00	0,00	0,00
4. Comercial					
Jefe regional Ventas	1.848,42	2.159,02	42,94	50,72	101,38
Supervisor	1.151,06	1.392,59	42,94	50,72	86,56
Vendedor	853,70	1.068,42	42,94	43,26	86,56

ANEXO II

Tabla de retribuciones personal obrero 2001

PORCENTAJE DE AUMENTO: 3 POR 100

Importes en pesetas

Categoría	Salario base	Trienio	Quinquenio	Mov. Fun. Meca.	Afinación	Mov. Geog.	Resp. Prod.
Encargado	165.710	5.031	10.060				10.102
Sub-Encargado	157.692	4.678	9.358				10.102
Especialista	149.118	4.368	8.736				10.102
Maestro 1.º	193.920	6.208	12.414		8.249	4.057	10.102
Maestro 2.º	187.374	5.883	11.766		8.249	4.057	10.102
Oficial 1.ª E	171.485	5.261	10.522	8.871	8.249	4.057	10.102
Oficial 1.ª	165.710	5.031	10.060	8.871	8.249	4.057	10.102
Oficial 2.ª	157.692	4.678	9.358	8.871	8.249	4.057	10.102
Oficial 3.ª	147.455	4.233	8.465	8.871	8.249	4.057	10.102
Oficial Producc.	155.920	4.368	8.736				10.102
Oficial 2.ª Producc.	157.692	4.678	9.358				10.102
Oficial 1.ª Producc.	157.931	4.940	9.885				10.102
Peón	98.393	3.922					10.102

Importes en euros

Categoría	Salario base	Trienio	Quinquenio	Mov. Fun. Meca.	Afinación	Mov. Geog.	Resp. Prod.
Encargado	995,94	30,24	60,46				60,72
Sub-Encargado	947,75	28,12	56,25				60,72
Especialista	896,22	26,25	52,50				60,72
Maestro 1.º	1.165,48	37,31	74,61		49,58	24,38	60,72
Maestro 2.º	1.126,14	35,36	70,71		49,58	24,38	60,72
Oficial 1.ª E	1.030,64	31,62	63,24	53,31	49,58	24,38	60,72
Oficial 1.ª	995,94	30,24	60,46	53,31	49,58	24,38	60,72
Oficial 2.ª	947,75	28,12	56,25	53,31	49,58	24,38	60,72
Oficial 3.ª	886,22	25,44	50,88	53,31	49,58	24,38	60,72

Categoría	Salario base	Trienio	Quinquenio	Mov. Fun. Meca.	Afinación	Mov. Geog.	Resp. Prod.
Oficial Producc.	937,10	26,25	52,50				60,72
Oficial 2.ª Producc.	947,75	28,12	56,25				60,72
Oficial 1.ª Producc.	949,18	29,69	59,41				60,72
Peón	591,35	23,57					60,72

19312 *RESOLUCIÓN de 28 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Interprovincial para la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007862), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal, en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «SANYO ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», que a continuación se relacionan, y a los que durante su vigencia pudieran establecerse:

Barberá del Vallés: Casal Santa Coloma, número 6, polígono industrial Santiga.

Madrid: Avenida del Partenón, 16-18, planta baja A-3, «Campo de las Naciones».

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

La empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima», realiza su actividad en el sector de la industria de la electrónica, y fundamentalmente las de investigación y comercialización.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todo el personal que compone o componga durante su vigencia las plantillas de los centros relacionados en el artículo 1, incluido en los ámbitos territorial y funcional de los artículos 1 y 2 descritos anteriormente, con excepción del comprendido en los artículos 1.3.a) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa y de común acuerdo con cada uno de los interesados, podrá excluir a éstos de la aplicación de los incrementos salariales del Convenio Colectivo de la empresa, así como al personal dedicado a la venta directa y a aquellos otros que por su nivel de responsabilidad así lo decidiera la Dirección.

Asimismo, atendiendo a las especiales circunstancias que afectan a los promotores de centro se acuerda excluirlos expresamente de la aplicación de los incrementos salariales del Convenio Colectivo de empresa.

No obstante, los colectivos antes relacionados disfrutarán de las restantes condiciones generales de trabajo establecidas en el Convenio.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. Entrada en vigor: Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de abril de 2001.

2. Duración: Será de veinticuatro meses, a contar desde el 1 de abril de 2001 al 31 de marzo de 2003.

3. Denuncia y revisión: La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga del Convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento ante la autoridad laboral competente.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente, hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley. Iniciadas las negociaciones para la revisión del Convenio las partes procurarán que se desarrollen con la antelación necesaria, a fin de permitir el examen exhaustivo y la solución puntual de los problemas planteados.

Artículo 5. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente. En el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de sus facultades no homologase alguna de sus cláusulas, la Comisión mixta vendrá obligada a tratar acerca de su modificación o supresión en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la comunicación de la resolución administrativa.

Artículo 6. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos de trabajo a que sea destinado o promovido.

Artículo 7. *Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Todos los conceptos retributivos, existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles con las condiciones pactadas en este Convenio. A estos efectos, se estará siempre a lo dispuesto en él.

Artículo 8. *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio.*

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica, en todo o en alguno de los conceptos retributivos existentes en la fecha de la promulgación de las nuevas disposiciones o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente, tendrán eficacia práctica cuando considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio. En caso contrario se consideran absorbidas por las condiciones del presente Convenio.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y otras disposiciones generales.