



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEGIPSA, «SOCIEDAD ESTATAL DE GESTIÓN INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, S. A.»**

**CAPÍTULO I**

**Normas generales**

**Artículo 1. *Ámbito de aplicación.***

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste su servicio en SEGIPSA, excepto personal directivo.

**Artículo 2. *Vigencia.***

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de octubre de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998.

**Artículo 3. *Duración y prórroga.***

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de terminación.

La representación que formula la denuncia deberá acompañar a ésta de la propuesta que contenga los puntos a negociar.

**Artículo 4. *Vinculación.***

En lo no pactado en el presente Convenio, serán de aplicación: El Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Madrid, la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, o Normativa que la sustituya, y cualquier mejora que se acuerde en éstos. El calendario laboral será el correspondiente en cada Comunidad Autónoma y localidad.

**Artículo 5. *Marco de acuerdos.***

El presente Convenio recoge el conjunto sobre mejoras colectivas pactadas en la empresa que afectan, por tanto, al conjunto de trabajadores. Las partes reconocen este Convenio como único acuerdo sobre las condiciones de trabajo adicionales a los Convenios de carácter general y normativa laboral vigente, quedando salvaguardados los derechos adquiridos.

**Artículo 6. *Comisión Paritaria.***

Se constituye una Comisión Paritaria cuyas funciones son:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje en aquellos asuntos que las partes firmantes del presente Convenio decidan de forma específica.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio en cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión estará compuesta por:

Dos representantes de los trabajadores, designados o elegidos por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales. Dos representantes designados por la Dirección, y un Presidente, que será consensuado por las partes y seleccionado preferentemente entre alguna personalidad de la Administración, la Universidad o Profesional de prestigio relacionado con SEGIPSA.

Todos los representantes deberán ser empleados de SEGIPSA, sin que sea obligatorio que ostenten afiliación sindical ni cargo representativo.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo soliciten la mayoría de sus miembros.

**Artículo 7. *Contratos.***

Conforme a los acuerdos alcanzados entre Centrales Sindicales y Gobierno en el ámbito de la negociación de la Plataforma Sindical Prioritaria, y de conformidad con lo establecido en la Ley 2/1991, los contratos, en el momento de su formalización, serán sometidos al control de los Sindicatos.

**CAPÍTULO II**

**Seguridad e higiene**

**Artículo 8. *Comité de Seguridad y Salud.***

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud. El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa, en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

**Artículo 9. *Funciones.***

Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, señala en su artículo 39.

**Artículo 10. *Actividad.***

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

**CAPÍTULO III**

**Jornada, horario, vacaciones y fiestas**

**Artículo 11. *Jornada de trabajo.***

Queda establecida en treinta y nueve horas y quince minutos semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

Desde el día 16 de junio y hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada queda establecida en treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

**Artículo 12. *Horario.***

El horario laboral estará comprendido de ocho cuarenta y cinco a catorce treinta, y de dieciséis a dieciocho treinta horas, de lunes a jueves, ambos inclusive, y de ocho cuarenta y cinco a quince horas los viernes.

Se establece una flexibilidad de quince minutos en el horario fijado para la entrada de la mañana en jornada partida, que deberá recuperarse diariamente a fin de cumplir estrictamente la jornada establecida.

Existirá obligatoriamente un horario de coincidencia comprendido entre las nueve y las catorce treinta, y las dieciséis treinta y las dieciocho horas, y se acuerda que el período comprendido entre las catorce treinta y las quince treinta no será computable en ningún caso.

El horario laboral desde el 16 de junio y hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, será de ocho a quince horas.

Durante el período de aplicación de jornada intensiva se establece una flexibilidad de quince minutos en el horario de entrada, debiendo de ser recuperados diariamente en el horario de salida, estableciéndose un horario de coincidencia de ocho horas quince minutos a quince horas.

**Artículo 13. *Registro horario.***

El registro horario se efectuará por medio de un sistema mecánico.

Se efectuarán dos registros de entrada y dos registros de salida, en el período correspondiente a jornada de mañana y tarde. Durante la jornada intensiva o, en su caso, reducida, se efectuará un registro de entrada y uno de salida.

Los trabajadores interesados en disponer de su listado mensual, de registro horario, lo solicitarán a través del Comité de Empresa.

Las ausencias, dentro de la jornada establecida, deberán ser autorizadas por el Director responsable y serán reflejadas, en su caso, en un libro de incidencias.

**Artículo 14. *Vacaciones.***

Las vacaciones anuales se establecen en veintidós días laborales, salvo en el caso de prestación de servicios por período inferior a un año, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional a tal período.

La autorización de días de vacaciones o permisos se otorgará por la empresa, previa aprobación de la Dirección responsable a la solicitud presentada.

Las vacaciones serán de disfrute obligatorio, no se abonarán bajo ningún concepto, ni podrán ser acumuladas de un año para otro, debiendo ser disfrutadas, como mínimo, diecisiete días laborables en el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, pudiendo ser divididas en dos períodos como máximo, salvo casos excepcionales autorizados por la Dirección, motivados por necesidades laborales. Los cinco días restantes podrán ser disfrutados en cualquier período dentro del año.

El trabajador conocerá con un mes de adelanto, como mínimo, la programación definitiva de las vacaciones, no pudiendo modificarse por ninguna de las partes sin causa justificada.

#### Artículo 15. *Días de libre disposición.*

Se establecen seis días laborables de libre disposición por el trabajador. En ellos queda absorbida cualquier ausencia del trabajo, que no sea de las comprendidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y se someten para su uso y disfrute a las siguientes reglas:

Disfrute dentro del año natural (hasta el 15 de enero del año siguiente).  
No son abonables.

Solicitud y visado, previos a su disfrute, por la Dirección del Departamento.

#### Artículo 16. *Festivos.*

Serán de aplicación los establecidos en el calendario laboral de la Comunidad Autónoma y localidad correspondiente al centro de trabajo, y de acuerdo con el Convenio Provincial de la Construcción aplicable.

#### Artículo 17. *Permisos sin sueldo.*

Se establecen seis meses de «período no retribuido» cada tres años de servicio efectivo en la empresa, que podrán disfrutarse total o parcialmente.

Dichos permisos se disfrutarán a solicitud del trabajador, con la aprobación de la Dirección correspondiente y deberán tramitarse, al menos, con tres meses de antelación, salvo casos excepcionales.

De común acuerdo con la empresa, dicho período de seis meses podrá ser mayor, a solicitud del trabajador, si se estima conveniente.

### CAPÍTULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 18.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, regirán los acuerdos salariales que se anexan al final del texto.

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

En los casos excepcionales en que las horas extraordinarias, a requerimiento de la empresa, deban ser abonadas, se aplicará la legislación vigente.

#### Artículo 20. *Complemento por enfermedad.*

Además de las prestaciones por incapacidad laboral transitoria, por enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador.

#### Artículo 21. *Provisión de vacantes.*

Cualquier vacante o puesto de nueva creación que se produzca en la plantilla de SEGIPSA, será ofertado internamente con suficiente antelación, detallando con la mayor claridad posible las condiciones del mismo, para que el personal de plantilla interesado, que crea cumplir las condiciones que para él se detallan, pueda optar a dicho puesto, salvo que se trate de personal directivo. Los interesados no aceptados conocerán individualmente las razones de su no aceptación, en presencia de un Delegado Sindical o Comité de Empresa, a no ser que renuncie expresamente.

La Dirección informará al Comité de Empresa, en caso de nuevas contrataciones superiores a un año, del proceso de selección adoptado y condiciones del nuevo contrato de trabajo.

Cuando se anuncien puestos a cubrir con contrato temporal, el personal de plantilla podrá solicitar su traslado a ese puesto, con tal de que sea posible no cubrir el puesto actual del solicitante y, en todo caso, con compromiso de regreso al puesto de origen al expirar el plazo puesto para el contrato temporal.

En caso de suplencias temporales, se estará a lo determinado por la legislación y normativa vigente.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección informará trimestralmente sobre la evolución prevista de empleo en la empresa.

#### Artículo 22. *Gratificaciones.*

En el caso de que la empresa decidiera conceder una gratificación al personal que por su especial dedicación se considere, el Comité de Empresa será informado de los trabajadores afectados y cuantía de dicha gratificación.

### CAPÍTULO V

#### Prestaciones no salariales

#### Artículo 23. *Planes de Formación y Estudios.*

Los planes y programas de formación, adecuación, perfeccionamiento y promoción profesional requeridos por la empresa, serán establecidos por ésta y a su cargo.

#### Artículo 24. *Acceso a vivienda.*

En las viviendas que la empresa pudiera promover directamente, los trabajadores tendrán derecho de elección preferente.

En el caso de que varios trabajadores tuvieran interés por la misma vivienda, la designación se realizará mediante sorteo y en presencia del Comité de Empresa.

#### Artículo 25. *Dietas y kilometraje.*

Se revisa su importe quedando como sigue:

Manutención y alojamiento: 13.000 pesetas.  
Manutención (comida y cena): 4.600 pesetas.  
Media manutención (comida o cena): 2.300 pesetas.  
Kilometraje: 24 pesetas.

Procederá el abono de otros desplazamientos mediante presentación del justificante.

Procederá media manutención, si se viaja fuera de los límites geográficos de la provincia donde el trabajador esté adscrito, y fuera necesario, por razones de trabajo, superar el horario de comida.

Procederá la manutención completa el día de finalización del viaje, cuando se regrese al centro de trabajo, por cualquier medio de locomoción, después de las veintiuna horas.

En el caso de desplazamientos superiores a quince días (no computándose a estos efectos los fines de semana), la empresa acordará con el trabajador las condiciones a establecer, no procediendo en este caso las dietas anteriores.

#### Artículo 26. *Seguros.*

Existe un Seguro Colectivo, además del Seguro Obligatorio de Accidentes Laborales, que cubre los riesgos personales de accidentes durante las veinticuatro horas del día y que responde a las siguientes indemnizaciones:

Por muerte: Tres anualidades del sueldo bruto.  
Por incapacidad permanente: Seis anualidades del sueldo bruto.

Se mantendrá un Seguro de Responsabilidad Civil para los redactores de proyectos y direcciones facultativas que, formando parte de los trabajadores de SEGIPSA, fuesen designados por la empresa. En caso de cese de actividad en la empresa por parte del trabajador, ésta se compromete a seguir abonando las primas correspondientes hasta el final del decenio.

**Artículo 27. Reconocimiento médico.**

SEGIPSA velará por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y con periodicidad anual, a los trabajadores conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Los trabajadores serán informados de los resultados de los mismos.

**Artículo 28. Anticipos.**

Importe máximo por semestre: Hasta dos mensualidades. Reintegro: En un plazo máximo de seis meses. Límite periódico: Un anticipo por semestre natural, siempre que estén cancelados los anteriores.

**CAPÍTULO VI****Fondo social****Artículo 29. Presupuesto y funcionamiento.**

Los gastos que atenderá el fondo social podrán ser: Seguro colectivo descrito en el artículo 26, asistencia médica complementaria y ayudas de estudios.

El presupuesto total será de 4.000.000 de pesetas.

El fondo social será gestionado por el Comité de Empresa y los gastos propuestos con cargo al mismo aprobados por la empresa.

Las normas de actuación en cuanto a la concesión de dichas ayudas serán las siguientes:

**Asistencia médica complementaria:**

Ayuda óptica: 16.500 pesetas bianuales máximo.

Ayuda odontológica: 35.500 pesetas anuales máximo.

Otras ayudas médicas: 16.500 pesetas anuales máximo.

La aprobación de estos gastos se realizará previa presentación de facturas.

**Ayuda estudios:**

Los trabajadores que deseen cursar estudios oficiales tendrán derecho a percibir una ayuda no superior al 80 por 100 de su coste, y con un máximo de 100.000 pesetas anuales, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso pueda acceder al curso superior o justificar documentalmente su aprovechamiento, en el caso de tratarse de estudios no universitarios.

b) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.

Se establece una revisión automática del presupuesto cuando la fluctuación de la plantilla, a la baja o al alza, alcance un nivel igual o superior la 5 por 100.

En ningún caso se sobrepasará el presupuesto anual establecido, según propuesta de gastos formulada por el Comité de Empresa.

**CAPÍTULO VII****Derechos y garantías sindicales****Artículo 30. Actividades sindicales.**

La empresa considerará aquellas actividades que, promovidas por el Comité de Empresa o Centrales Sindicales con representación en el mismo, tengan un carácter de universalidad y de interés general para los trabajadores de la empresa y en el ámbito de la misma.

**Artículo 31. Delegados sindicales.**

SEGIPSA reconocerá a un delegado por cada una de las Secciones Sindicales constituidas en la empresa y con representación en el Comité de Empresa, conforme a lo establecido en la legislación vigente y los acuerdos sobre participación sindical en la empresa pública.

**Artículo 32. Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores.**

En cuanto a competencias y funciones del Comité de Empresa y derechos y deberes de los representantes de los trabajadores, se estará a lo

dispuesto al efecto en los artículos 64 al 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

**Artículo 33. Artículo final.**

El presente Convenio sustituye y deroga a todos los anteriores.

**Acuerdo salarial**

Desde el 30 de mayo de 1997, fecha en que finalizó la vigencia del Convenio anterior, y hasta el 1 de octubre de 1997, fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, se mantienen los niveles salariales vigentes a 1 de enero de 1997.

Se acuerda la reducción del 5 por 100 del salario total bruto de todos y cada uno de los trabajadores, sujetos a Convenio, desde el día 1 de octubre de 1997 hasta el 30 de septiembre de 1998.

La Dirección de la Empresa se compromete a no realizar despidos durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 1997 y hasta el 30 de septiembre de 1998, exceptuando los disciplinarios, así como los despidos a trabajadores adscritos a algún centro de trabajo fuera de Madrid por finalización de actividad de dicho centro.

En el caso de que en el tiempo que media entre el 1 de octubre de 1997 hasta el 30 de septiembre de 1998 se produjese algún despido disciplinario, la base para el cálculo de la indemnización correspondiente se tomará sobre el salario que el trabajador despedido tuviese el 30 de septiembre de 1997.

La Dirección de la empresa se compromete a restituir a todos y cada uno de los trabajadores que lo sean a fecha 1 de octubre de 1998 el 100 por 100 del salario bruto vigente a 30 de septiembre de 1997.

Por lo tanto, desde el día 1 de octubre de 1997 y hasta el 30 de septiembre de 1998, se aplicará la tabla salarial que a continuación se describe.

**Tabla de niveles salariales:**

	Pesetas
<b>1. Gerentes de programas o proyectos y asimilados:</b>	
1.1 .....	7.098.079
1.2 .....	6.540.940
1.3 .....	6.328.565
1.4 .....	5.990.868
<b>2. Jefes de Servicio, Ayudantes de Gerente y asimilados:</b>	
2.1 .....	5.255.868
2.2 .....	4.499.666
<b>3. Jefes de Sección, Secretarías de Presidencia y asimilados:</b>	
3.1 .....	4.293.538
3.2 .....	3.456.062
3.3 .....	3.115.653
<b>4. Administrativos, Secretarías de Dirección y asimilados:</b>	
4.1 .....	3.115.653
4.2 .....	2.756.500
4.3 .....	2.734.530
<b>5. Auxiliares administrativos y asimilados:</b>	
5.1 .....	2.252.007
5.2 .....	2.096.784
5.3 .....	1.720.927

Desde el 1 de octubre de 1998 y hasta la firma de un nuevo acuerdo salarial, estará en vigor la tabla que a continuación se describe:

	Pesetas
<b>1. Gerentes de programas o proyectos y asimilados:</b>	
1.1 .....	7.471.663
1.2 .....	6.885.200
1.3 .....	6.659.543
1.4 .....	6.306.177
<b>2. Jefes de Servicio, Ayudantes de Gerente y asimilados:</b>	
2.1 .....	5.532.493
2.2 .....	4.736.491

	Pesetas
3. Jefes de Sección, Secretarías de Presidencia y asimilados:	
3.1 .....	4.519.514
3.2 .....	3.637.961
3.3 .....	3.279.635
4. Administrativos, Secretarías de Dirección y asimilados:	
4.1 .....	3.279.635
4.2 .....	2.901.579
4.3 .....	2.878.453
5. Auxiliares administrativos y asimilados:	
5.1 .....	2.370.534
5.2 .....	2.207.142
5.3 .....	1.811.503

**24234** RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del II Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada.

Visto el texto de la revisión salarial del II Convenio Colectivo Estatal de Enseñanza y Formación no Reglada (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 4 de noviembre de 1996) (Código de Convenio número 9908825), que fue suscrito con fecha 2 de octubre de 1997, de una parte por las organizaciones empresariales CECAP-CECE, ACADE-FECEI y ANCED en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, CC. OO y USO en representación de los trabajadores del mismo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**ACUERDO PARA LA REVISIÓN SALARIAL DEL II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA**

1. Los efectos económicos de esta revisión tienen efecto retroactivo al 1 de enero de 1997.

2. El plus extrasalarial de transporte contemplado en el artículo 26 pasa a ser durante 1997:

16.500 pesetas/mes, si tienen el 50 por 100 o más de la jornada anual.

8.250 pesetas/mes, si tienen menos del 50 por 100 de la jornada anual.

3. El salario base anual, previsto en el artículo 28, que percibirán los trabajadores de este Convenio, establecido en función de la jornada total anual prevista en el artículo 16, será:

Profesor titular: 1.569.449 pesetas/año.

Profesor auxiliar o adjunto: 1.394.230 pesetas/año.

Instructor o experto: 1.306.651 pesetas/año.

Jefe de Administración: 1.776.670 pesetas/año.

Oficial administrativo de primera: 1.449.612 pesetas/año.

Oficial administrativo de segunda: 1.406.354 pesetas/año.

Auxiliar administrativo: 1.208.204 pesetas/año.

Redactor-Corrector: 1.208.204 pesetas/año.

Agente comercial: 1.195.223 pesetas/año.

Encargado de Almacén: 1.450.163 pesetas/año.

Empleado de Servicios Generales: 1.195.223 pesetas/año.

Auxiliar no docente: 1.195.223 pesetas/año.

Titulado no docente: Se le aplicará el salario previsto para el Profesor titular.

4. Se mantienen las cantidades a percibir en concepto de trienio y desempeño de categorías funcionales, establecidas en los artículos 29 y 31 del II Convenio de Enseñanza y Formación no Reglada.

**24235** RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Renault Financiaciones, para 1996.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Renault Financiaciones para 1996 (código de convenio número 9007422), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 acuerda:

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, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO PARA 1996 DE «RENAULT FINANCIACIONES, SOCIEDAD ANÓNIMA» (ENTIDAD DE FINANCIACIÓN)**

**Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima» (entidad de financiación), existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

El Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en esta empresa, con las excepciones siguientes:

a) El personal directivo a que hace referencia el artículo 2.1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal nombrado por la Dirección para desempeñar los puestos de confianza (mandos superiores), que, a propuesta de aquélla, acepte voluntaria y expresamente su deseo de quedar excluido del Convenio.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 1996, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre del mismo año, en cuya fecha ambas partes acuerdan tenerlo por denunciado.

Sin embargo, se entenderá prorrogado en años sucesivos si no mediara denuncia expresa de cualquiera de las partes, con antelación mínima de tres meses, al término de su vigencia o de su prórroga anual.

También se entenderá prorrogado durante el tiempo que media entre la fecha de su expiración y la de entrada en vigor del nuevo Convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

**Artículo 4. Absorción y compensación.**

Las mejoras establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables por las que pudieran establecerse en las disposiciones legales.

La entrada en vigor de este Convenio supone la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las en él establecidas, por estimar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

**Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con el fin de interpretarlo como proceda, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes miembros:

Don José Ángel Fernández Ferreira, Jefe de Personal.

Don Miguel Ángel Prado de Lucas, Director de Recursos Humanos.

Doña María Dolores Montero Brissa, Presidenta del Comité de Empresa.

Don José Martín León, Secretario del Comité de Empresa.