

Don José Antonio Rabadán Sánchez. Documento nacional de identidad número 22.472.605.

Don José López Rodríguez. Documento nacional de identidad número 36.035.563.

Por parte de los trabajadores:

Los componentes de la sección sindical estatal de IFES:

Don Manuel Tobío González. Documento nacional de identidad número 35.287.581.

Don Joaquín Gascón Valenzuela. Documento nacional de identidad número 17.156.497.

Doña María Isabel Fernández Molero. Documento nacional de identidad número 399.237.

Don Orlando Ramos Alvarez. Documento nacional de identidad número 42.033.539.

Ambas partes, después de las oportunas negociaciones, acuerdan:

1.º Que en aplicación del artículo 5, párrafo 3.º del II Convenio Colectivo de IFES («Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril de 1993), se prorroga dicho Convenio (exceptuando lo concerniente al incremento salarial para 1995) hasta el 31 de diciembre de 1995.

2.º Que el incremento salarial para el año 1995, para todas las categorías profesionales, será de un 3,5 por 100 sobre el salario bruto de 1994.

Si el índice de precios al consumo (IPC) del año 1995 resultara ser superior al citado 3,5 por 100, los salarios serán revisados automáticamente en la misma proporción en que se haya superado dicho porcentaje.

Firman la presente acta, en prueba de conformidad, y dando por concluidas las negociaciones del presente Convenio, todos los reseñados en el lugar y fecha arriba indicados.

6205

RESOLUCION de 24 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Central Hispano de Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Central Hispano de Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006802), que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, 24 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «CENTRAL HISPANO DE BOLSA, SOCIEDAD DE VALORES Y BOLSA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará las relaciones laborales de «Central Hispano de Bolsa, Sociedad de Valores y Bolsa, Sociedad Anónima», y los trabajadores de la misma, a excepción de quienes tengan la consideración de personal de alta Dirección, sujetos a relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de empresa será interprovincial por afectar a todos los trabajadores que prestan su actividad laboral en las oficinas de la sociedad ubicadas en el territorio nacional.

Artículo 3. *Ambito temporal. Duración y vigencia.*

1. La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1994. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del

Estado». No obstante, los conceptos económicos pactados tendrán efectos desde 1 de enero de 1994.

2. El término de vigencia se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por las representaciones que están legitimadas para negociar a tenor del Estatuto de los Trabajadores. La denuncia deberá ser efectuada en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 1994, o de cualquiera de los años de sus posibles prórrogas.

Artículo 4. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

1. Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, constituyen un conjunto orgánico, unitario e indivisible. Las obligaciones que las partes recíprocamente contraen tienen su contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

2. En el supuesto caso de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán revisar el Convenio en su totalidad.

Artículo 5. *Cláusula general de compensaciones y absorciones.*

1. El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios y normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de las empresas.

2. Quedarán, asimismo, absorbidos por el Convenio, en la medida en que sea posible, los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas que entren en vigor con posterioridad a la firma del Convenio. A efectos de practicar la absorción se compararán globalmente la situación resultante de la aplicación del Convenio y la que resulte de las disposiciones legales y administrativas, excluidas de éstas las que fueran meramente aprobatorias de otros Convenios Colectivos.

Artículo 6. *Condiciones retributivas.*

La estructura del régimen de retribuciones del personal estará integrada por los siguientes conceptos:

A) Conceptos salariales:

1. Salario base.

2. Complementos salariales:

a) Personal: Antigüedad.

b) De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

B) Percepciones extrasalariales:

Ayuda alimentaria.

Artículo 7. *Salario base.*

El salario base para el año 1994 es el que, por categorías profesionales, se recoge en la siguiente tabla:

Tabla salarial para 1994

Categorías	Sueldo base	
	Mensual	Anual (14 pagas)
Director de Area	207.000	2.898.000
Analista	207.000	2.898.000
Dependiente de primera	207.000	2.898.000
Titulado superior	201.000	2.814.000
Jefe Departamento	201.000	2.814.000
Jefe Sección	198.000	2.772.000
Dependiente de segunda	198.000	2.772.000
Programador de primera	198.000	2.772.000
Oficial primera administrativo	198.000	2.772.000
Titulado medio	198.000	2.646.000
Programador de segunda	185.000	2.590.000
Operador de primera	185.000	2.590.000
Oficial segunda administrativo	185.000	2.590.000
Auxiliar primera	185.000	2.590.000
Operador de segunda	166.000	2.324.000
Auxiliar de segunda	166.000	2.324.000

Categorías	Sueldo base	
	Mensual	Anual (14 pagas)
Auxiliar administrativo	166.000	2.324.000
Telefonista	166.000	2.324.000
Auxiliar de segunda E	164.000	2.296.000
Ordenanza	173.000	2.422.000
Conductor	173.000	2.422.000

Artículo 8. Complemento salarial personal: Antigüedad.

Los incrementos por antigüedad consistirán en el importe del 5 por 100 del salario base de cada categoría, por cada trienio de servicios a la empresa o reconocidos por ella, salvo los trabajadores afectados por la sucesión de empresas regulada en la Ley del Mercado de Valores, que continuarán con sus condiciones adquiridas a este respecto.

Los nueve trienios comenzarán a devengarse el día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

Artículo 9. Complementos salariales de vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

La sociedad abonará a sus empleados dos gratificaciones extraordinarias al año, una en cada mes de junio y diciembre. El importe de una gratificación extraordinaria será equivalente a la suma del sueldo base y antigüedad de cada empleado a la fecha de su percepción y por su valor nominal.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le liquidarán las gratificaciones extraordinarias proporcionales al tiempo trabajado en el año.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que vinieren percibiendo, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, gratificaciones extraordinarias en cuantías superiores a las aquí establecidas, las seguirán percibiendo en igual forma.

Artículo 10. Prestaciones extrasalariales: Ayuda alimentaria.

Para aquellos casos de jornada con horario partido en que la interrupción entre mañana y tarde sea igual o inferior a dos horas, tendrá derecho a una compensación de 1.200 pesetas por cada día de trabajo efectivo en que se den las circunstancias indicadas, o, la cantidad que por este mismo concepto viniesen percibiendo, a título individual, cada empleado en nómina.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil setecientos veinticinco horas anuales de trabajo efectivo, que podrán ser distribuidas, a razón de treinta y ocho horas y media semanales de trabajo efectivo, como término medio, de lunes a viernes.

2. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto que fije la Dirección de la empresa en cada centro de trabajo.

Artículo 12. Horarios de trabajo.

La Dirección de la empresa fijará el horario de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de los distintos departamentos para la más eficaz organización del trabajo, escuchando la opinión de la representación de los trabajadores.

Podrán establecerse horarios flexibles, jornadas continuadas o partidas, sin que ello represente nunca disminución del número total de horas de trabajo.

La Dirección comunicará, en el plazo de tres meses, a la representación de los trabajadores los horarios de trabajo, con indicación del número de trabajadores afectados.

Las modificaciones posteriores de los horarios que se establezcan precisarán de la aceptación de los representantes de los trabajadores.

En los casos en que la jornada de trabajo fuera partida, el trabajador tendrá derecho a una interrupción de, al menos, una hora en el desarrollo de su trabajo.

Artículo 13. Vacaciones.

1. Durante la vigencia del Convenio el personal tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales de duración. Dicho

disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, a petición del trabajador.

Los trabajadores que en la fecha determinada para las vacaciones no hubiesen cumplido un año completo de trabajo, disfrutarán de un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado en el año.

2. El momento concreto del disfrute de las vacaciones se determinará, en cada oficina, mediante acuerdo entre la misma y sus trabajadores, respetando la posibilidad empresarial de excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva de la empresa. El período hábil para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año.

No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

3. Los cuadros de vacaciones se confeccionarán dentro de los tres primeros meses del año, debiendo darse a conocer a los afectados en el mes de abril.

Los criterios de preferencia serán, salvadas las necesidades del servicio:

1.º Trabajadores con hijos a su cargo que lo precisen en época de vacaciones escolares. Si hubiese coincidencia en este punto, los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa y, caso de ser la misma, los de mayor edad.

A estos efectos se entiende por época de vacaciones escolares la que en cada caso disponga la autoridad competente por razón de territorio, y por edad escolar la comprendida entre los cuatro y los dieciséis años de edad.

2.º Trabajadores sin hijos en edad escolar. Se utilizarán sucesivamente, los criterios de mayor antigüedad y mayor edad.

3.º Cuando el disfrute de vacaciones se fraccione en dos o tres períodos, aquellos trabajadores que tengan preferencia para su elección, sólo disfrutarán de dicho derecho preferente para el primer período, no pudiendo elegir el segundo hasta que el resto de trabajadores haya elegido el primero, y así sucesivamente.

Artículo 14. Fiestas y permisos.

El régimen de fiestas y permisos queda regulado como se indica a continuación:

Además de las fiestas establecidas por la autoridad laboral competente (central, autonómica y local) se considera festivo el día 24 de diciembre.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar un día de permiso retribuido, sin que puedan hacerlo simultáneamente ni más del 25 por 100 de los trabajadores de cada servicio o departamento, ni más del 25 por 100 de la plantilla total del centro de trabajo.

La Dirección concederá automáticamente permiso este día, debiendo solicitarlo el trabajador al menos con una semana de antelación al disfrute.

Los trabajadores que prestan servicios en localidades donde tradicionalmente venía siendo inhábil, a efectos de contratación en Bolsa, el día 31 de diciembre, disfrutarán de tres días naturales de permiso retribuido en aquellos años en que el citado día 31 de diciembre sea hábil, a efectos de mercado de valores y asistan al trabajo.

Estos tres días de permiso retribuido estarán sujetos al régimen que se indica en el párrafo tercero de este mismo artículo, debiendo disfrutarse de forma continuada y pudiendo acumularse al día de permiso retribuido del apartado anterior, no siendo, sin embargo, ni unos ni otros, adicionales a vacaciones.

También, a solicitud del trabajador, la Dirección concederá dos días de licencia retribuida en caso de mudanza debidamente acreditada.

Del mismo modo se concederá un mes de permiso sin sueldo a los trabajadores que lo soliciten, y en los que concurren las circunstancias que se citan:

1. Tratarse de trabajador con, al menos, un trienio de antigüedad.
2. No haber disfrutado de este beneficio en los tres últimos años precedentes.
3. No afectar a más del 5 por 100 de la plantilla cada año.

Este permiso sin sueldo no podrá acumularse en las vacaciones reglamentarias, salvo pacto en contrario.

Se solicitará a la Dirección con tres meses de antelación y su concesión se comunicará al interesado en el término de un mes desde la fecha de la solicitud.

Las solicitudes se atenderán teniendo en cuenta las necesidades del servicio, de forma que si no fuera posible en las fechas solicitadas, se concederán en otras de mutuo acuerdo.

Si concurriese en la solicitud más del 5 por 100 de la plantilla, se elegirá en primer lugar a quien nunca haya disfrutado de este beneficio, y en caso de igualdad al de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 15. *Préstamos de vivienda.*

Acreditada la necesidad de adquisición de primera vivienda, la empresa concederá a sus trabajadores, con esta finalidad, préstamos de hasta 7.500.000 pesetas como máximo, con un plazo de amortización que no podrá exceder de doce años, con garantía hipotecaria y con el interés preferencial a tres años que tenga en cada momento el «Banco Central Hispanoamericano, Sociedad Anónima», menos tres puntos porcentuales. No se concederán nuevos préstamos mientras de ellos esté disfrutando el 17 por 100 de la plantilla. En su concesión se tendrá en cuenta el grado de necesidad, carga familiar y antigüedad en la empresa de los solicitantes.

No se podrá acceder a esta facilidad crediticia en aquellos casos en que existiera previamente una primera vivienda, que haya sido transformada en segunda vivienda.

Artículo 16. *Préstamos personales.*

La sociedad atenderá las peticiones que le formulen sus empleados de préstamos personales sin interés, por importe de hasta seis mensualidades del salario base del peticionario, con el límite de 1.000.000 de pesetas.

La petición se formulará para atender necesidades, propias o de su núcleo familiar, debidamente justificadas a juicio de la Dirección.

El peticionario deberá tener la condición de trabajador fijo de la empresa y una antigüedad mínima de un año.

El empleado no tendrá derecho de un nuevo préstamo teniendo otro en vigor, ni se admitirán cancelaciones anticipadas con la finalidad de conseguir otro préstamo.

El total de los préstamos personales concedidos no podrán superar en ningún momento la cifra de 9.000.000 de pesetas.

La devolución de los préstamos se realizará a razón de amortizaciones mensuales, equivalentes al 12 por 100 de la remuneración mensual bruta, incluidas gratificaciones extraordinarias y cualquier otra percepción no periódica.

En el supuesto de resolución por cualquier causa de relación laboral, se producirá el vencimiento anticipado de todas las cantidades pendientes de amortizar, quedando autorizada la Dirección a compensar dicha sumas con la liquidación que en su momento deba practicarse, en lo que alcance, quedando obligado el trabajador al reintegro del resto en la misma fecha.

Para cubrir los saldos eventualmente impagados que pudieran resultar, una vez que se haya actuado conforme se indica en el párrafo anterior, se establece un sistema de autoseguro, cuyas contribuciones correrán a cargo de las personas que resulten beneficiarias de nuevos préstamos personales desde la fecha de entrada en vigor del Convenio, cuantificándose el importe de las citadas contribuciones en un 2 por 100 del límite del préstamo concedido. El fondo así constituido no tendrá más aplicación que la prevista por su naturaleza, excepto cuando el nivel del fondo sea de un 125 por 100 del límite máximo de crédito por persona existente en cada momento, circunstancia ésta que determinará la posible asignación a fines sociales del exceso sobre el repetido límite mínimo. La decisión sobre el destino del probable exceso será tomada anualmente con la representación de los trabajadores.

La aplicación del fondo a la compensación de saldos impagados podrá efectuarla la empresa una vez que se agote la vía jurisdiccional competente de reclamación sin resultado positivo.

De acuerdo con la representación de los trabajadores, en los saldos impagados que tenga su origen en casos de extinción de contrato por fallecimiento del trabajador, la empresa renuncia a la vía jurisdiccional de reclamación, compensando la deuda con cargo al fondo de autoseguro, una vez compensada la liquidación que pudiera practicarse con motivo de la baja.

Artículo 17. *Ayuda por nupcialidad.*

Los empleados con más de un año de antigüedad en la empresa, que contraigan primeras nupcias, percibirán una ayuda por nupcialidad por importe de dos mensualidades y media de salario base más antigüedad, correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 18. *Ayuda por natalidad.*

Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa percibirán una ayuda por el nacimiento de un hijo por importe de una mensualidad de salario base más antigüedad, correspondiente a su categoría profesional.

Cuando el nacido sea hijo de trabajadores de la empresa, la ayuda se abonará solamente a uno de ellos.

Artículo 19. *Complemento de incapacidad laboral transitoria (ILT).*

Los empleados en situación de ILT percibirán de la empresa, durante los cuarenta y cinco días primeros de baja, una cantidad tal que sumada con las prestaciones de la Seguridad Social, iguale, pero en ningún caso supere, la cuantía del salario base más antigüedad, correspondiente a ese período y a su categoría profesional, más la ayuda familiar.

Desde el día cuarenta y seis de baja hasta los dieciocho meses de ILT, la suma del complemento a cargo de la empresa a que se refiere el párrafo anterior y la prestación económica de la Seguridad Social no podrá ser, bajo concepto alguno, superior al tope máximo del grupo de tarifa para contingencias generales por el que esté cotizando el trabajador afectado.

Los referidos complementos dejarán de percibirse cuando los Servicios médicos de la mutua patronal o concertados al efecto, a la vista de los dictámenes pertinentes y revisiones a que hubiere lugar, consideren que el trabajador está apto para el trabajo, aún cuando este criterio sea contrario a los Servicios oficiales de la Seguridad Social.

Artículo 20. *Ayuda para disminuidos físicos y psíquicos.*

Aquellos trabajadores que tengan algún hijo disminuido físico o psíquico, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma, percibirán de la empresa, por cada hijo en aquella situación, la cantidad de 300.000 pesetas anuales, que se abonará trimestralmente, con destino exclusivo a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la Dirección para efectuar las comprobaciones pertinentes.

Artículo 21. *Examen médico anual.*

La empresa facilitará a los empleados que lo deseen la realización de un examen médico con periodicidad anual a través de una organización médica adecuada.

El examen médico incluirá la realización de un electrocardiograma cuando el Servicio médico lo considere necesario o así sea solicitado por el trabajador.

En caso necesario, al personal que realice sus funciones en terminales y pantallas, se le efectuarán dos reconocimientos al año.

Artículo 22. *Asistencia médica.*

La empresa contratará, a su cargo, la prestación de servicios médico-sanitarios, con la sociedad que considere más conveniente, de los cuales serán beneficiarios los componentes de su plantilla, así como el cónyuge e hijos que convivan y estén a cargo del trabajador.

Artículo 23. *Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.*

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa de especialista de la Seguridad Social, sancionada por los Servicios médicos de la mutua patronal o concertado al efecto, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Artículo 24. *Seguro de vida.*

La empresa asume la cobertura de un seguro de vida colectivo para cubrir los riesgos de invalidez permanente (absoluta y gran invalidez) y muerte, con las siguientes cantidades a percibir, bien por el interesado o por su cónyuge u otros beneficiarios, según señale el empleado:

Por fallecimiento debido a muerte natural: 2.400.000 pesetas.

Por fallecimiento debido a accidente de circulación: 5.000.000 de pesetas.

Por fallecimiento debido a otros accidentes: 5.000.000 de pesetas.

Por invalidez permanente absoluta o gran invalidez: 2.400.000 pesetas.

Artículo 25. *Excedencia sindical.*

Se concede un tipo de excedencia especial para los casos en que un empleado fuera nombrado para desempeñar un cargo en alguna central sindical y así lo solicitare, procediendo a su reingreso inmediato en caso de cese en dicho cargo sindical. Durante la duración del período de excedencia se tendrá derecho al cómputo de antigüedad.

Artículo 26. *Excedencia voluntaria.*

1. La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años. Los períodos serán divisibles por semestres.

A los efectos del cómputo de los dos años de servicios a que se refiere el párrafo anterior, se considerarán los de duración de las excedencias reguladas en el artículo precedente.

2. Durante esta excedencia no podrán prestarse servicios a otras entidades cuya actividad esté directamente relacionada con la de la empresa. De incumplirse se aplicará al interesado la sanción que corresponda según el Estatuto de los Trabajadores (artículo 5, d, 21.1 y 54.2, d).

3. El excedente voluntario que reingrese ocupará la plaza que le corresponda según su categoría; si no existiere dicha vacante podrá ocupar, si lo desea, con el mismo sueldo, una vacante de categoría inferior siempre que la empresa acceda a ello y en la misma plaza, volviendo a ocupar la plaza de su categoría cuando exista vacante, si así lo solicitase el empleado.

Artículo 27. *Formación profesional.*

La sociedad promoverá e impulsará los adecuados cursos de formación y reciclaje para lograr la adaptación de la plantilla a las necesidades de los distintos puestos de trabajo. A dicho fin constituirá un fondo con la cantidad de 12.100 pesetas anuales por cada trabajador fijo.

La asignación individual se realizará por la Dirección atendiendo a criterios objetivos y a las necesidades de formación y méritos de los empleados.

Si los cursos a desarrollar se realizasen fuera de la jornada habitual de trabajo, las horas empleadas serán por cuenta del empleado participante en el curso.

Artículo 28. *Jubilaciones.*

Existirá la posibilidad de jubilaciones anticipadas, que se efectuarán voluntariamente y de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores con unas indemnizaciones, cuyas cuantías serán las del siguiente baremo:

Edad — años	Indemnización — pesetas
65	2.300.000
64	2.900.000
63	3.525.000
62	4.675.000
61	5.875.000
60	6.500.000

Artículo 29. *Derechos adquiridos.*

Aquellos trabajadores afectados por la sucesión de empresa regulada en la disposición adicional octava de la Ley 24/1988, mantendrán a título individual los derechos y condiciones más beneficiosas que «ad personam» hubiesen adquirido y que estuviesen incorporadas a su patrimonio laboral por cualquier causa, tomándose en consideración sobre este particular, para su interpretación, la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» 2 de junio), en aquellos aspectos no regulados en el presente Convenio.

El resto de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio y que no se hayan visto afectados por la referida sucesión de empresa, se regirán en sus relaciones laborales por lo dispuesto en el presente Convenio, y en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general.

Cláusula adicional primera.

La Dirección tiene el propósito de reglamentar, las retribuciones voluntarias, que existen o puedan establecerse en el futuro, por encima de las reguladas en el presente Convenio, bajo criterios objetivos y de valoración de la actuación.

Disposición final primera.

En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación las normas y disposiciones estatales de carácter general reguladoras del contrato de trabajo y del sistema de Seguridad Social que resulten de aplicación.

Disposición final segunda.

Respetando los derechos adquiridos por los trabajadores afectados por la sucesión de empresa recogida en la disposición adicional octava de la Ley 24/1988, a los que se refiere el artículo 29 del presente Convenio, se acuerda que las relaciones laborales de la empresa con sus trabajadores se rijan exclusivamente por lo dispuesto en el presente Convenio y, en lo no previsto en el mismo, por la normativa laboral general, haciendo manifestación expresa de la exclusión de cualquier otro Convenio, cualquiera que fuere su carácter y extensión funcional o territorial.

Igualmente se acuerda, de forma expresa, la inaplicabilidad en el ámbito del presente Convenio de:

1. Lo dispuesto en la base 55 de la Resolución del Ministerio de Hacienda de fecha 28 de julio de 1966.

2. El artículo 13 y la disposición final segunda de la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 23 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio) en la referencia que en esta última se hace a la continuidad en el trabajo.

3. Cualquier otra disposición o acuerdo que guarde conexión o se refiera a la continuidad en el empleo en el sector al que se pertenece.

Disposición final tercera.

Con idéntico término de vigencia del Convenio se constituirá una Comisión, integrada por los mismos miembros de la Comisión deliberadora, con el cometido específico de conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre lo estipulado en el mismo le sean formalmente sometidas.

6206

RESOLUCION de 27 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009492), que fue suscrito con fecha 31 de enero de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, 27 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «FASTER IBERICA, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, SOCIEDAD ANONIMA»

Preámbulo

En Madrid, a 31 de enero de 1995, se concierta el presente Convenio Colectivo de trabajo.

Partes signatarias:

a) Son partes otorgantes del presente Convenio Estatal de «Faster Ibérica, Empresa de Trabajo Temporal, Sociedad Anónima», de un lado, la representación de los trabajadores, y de otro lado, la representación empresarial.

b) Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio, constituyéndose de acuerdo con lo prevenido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.