20342 *RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso administrativo interpuesto por don José Blanco Corral.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 10 de febrero de 1984, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 302/1983, promovido por don José Blanco Corral, sobre multas de 5.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que, sin dar lugar a la inadmisibilidad propuesta por la Abogacía del Estado en su contestación a la demanda, debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Blanco Corral contra el Acuerdo de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid, de 18 de octubre de 1977, confirmado indirectamente en alzada por el de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo de 1981, por el que se le impusieron dos multas de 5.000 pesetas como autor de sendas faltas leves en su grado máximo previstas en los artículos 56, 4.° de la Orden de 28 de diciembre de 1966, y 4.1.1, el, 5 y 6.1 del Decreto 2892/1970, y en consecuencia, declaramos conformes a derecho el primero de los acuerdos citados, y asimismo sin efecto, por su inadecuación a la norma, el dictado, con fecha 11 de marzo de 1981, en vía de alzada. Sin expresa condena en costas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20343 *RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Esteban Melchor Bueno Pérez.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 26 de abril de 984, por la Audiencia Territorial de Valladolid en el recurso contencioso-administrativo número 565/1983, promovido por don Esteban Melchor Bueno Pérez, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que en el recurso interpuesto por don Esteban Melchor Bueno Pérez, contra la Administración General del Estado, y con estimación de las pretensiones formuladas en la demanda, debemos declarar y declaramos que es nulo, por infringir el ordenamiento jurídico, el acuerdo adoptado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en 30 de junio de 1983, no autorizando la compatibilidad entre su puesto de sustituto del Abogado del Estado en el Fondo de Garantía Salarial y su ejercicio privado, por cuenta propia, de la Abogacía, declaración de nulidad que se extiende a la desestimación presunta, por silencio administrativo del recurso de reposición entablado contra dicha resolución, por lo que se reconoce al recurrente esa compatibilidad en la forma descrita en el considerando tercero de esta sentencia; sin expresa imposición de las costas procesales.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20344 *RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Juan Manuel Pérez Company.*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 20 de febrero de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.885, promovido por don Juan Manuel Pérez Company, sobre cese del recurrente en el Ministerio de Comercio, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Letrado don Tomás Fernández Cruz contra la resolución del excelentísimo señor Subsecretario de Trabajo de 16 de mayo de 1980, a que estas actuaciones se contraen y cuyo acuerdo, así como los que de él traen causa, debemos anular y anulamos por no ser conformes a derecho, declarando el derecho del actor a ser adscrito al Ministerio de Comercio, con destino en el "Ireseco", unidad periférica de Almería, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20345 *RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Renfe».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 16 de abril de 1984 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.781, promovido por «Renfe», sobre multa de 40.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor;

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto po el Procurador señor Rodríguez Montaut, en nombre y representación de "Renfe", contra las resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 1 de septiembre de 1982 y la del Ministerio de Trabajo de 25 de noviembre de 1982, y cuyos acuerdos por no ser conformes a derecho debemos anular y anulamos, todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20346 *RESOLUCION de 26 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-adminisirativo interpuesto por «Aluminio y Aleaciones, S. A.».*

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 19 de diciembre de 1983, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.214, promovido por «Aluminio y Aleaciones, S. A.», sobre sanción de 499.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por el Procurador señor Vázquez Salaya, en nombre y representación de "Aluminio y Aleaciones, S. A.", contra la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 18 de enero de 1982, que desestimó el recurso de alzada formulado por el hoy actor contra la Dirección General de Trabajo de 3 de julio de 1981 a que estas actuaciones se contraen y cuyos acuerdos por no ser conformes a derecho debemos anular y anulamos; todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

20347 *RESOLUCION de 6 de agosto de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las «Sociedades Cooperativas de Crédito» y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito nacional para las «Sociedades Cooperativas de Crédito» y sus trabajadores, recibido en esta Dirección General el 31 de julio de 1984, suscrito por la Unión Nacional de Cooperativas de Crédito, en representación de las Empresas, y por la Federación Independiente de Trabajadores de Crédito, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores, el día 26 de julio último, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y en el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 6 de agosto de 1984.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena Alvarez.

IX CONVENIO COLECTIVO PARA LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1º.- Ambito territorial.- El presente Convenio es de aplicación a todo el territorio español.

Artículo 2º.- Ambito funcional.- El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Sociedades Cooperativas de Crédito y el personal que en ellas preste sus servicios.

Artículo 3º.- Ambito temporal.- Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, y tendrá validez hasta el 31 de Diciembre de 1.984. No obstante, los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de Enero de 1.984.

Artículo 4º.- Prórrogas y denuncia.- Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de tres meses a la fecha de su expiración.

CAPITULO SEGUNDO

Garantías

Artículo 5º.- Compensación y absorción.- 1) El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios o Laudos, bien por decisión unilateral de las empresas, según cómputo anual.

2) Quedarán asimismo absorbidos por este 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 de este Convenio, considerados en cómputo anual.

CAPITULO TERCERO

Ingreso, clasificación profesional, ascensos y promociones económicas.

Artículo 6º.- Exámenes.- Para todos los exámenes, tanto de ingreso como de promoción dentro de las Entidades, se constituirá un Tribunal paritario compuesto por, al menos dos representantes del Comité de Empresa o en quién el mismo delegue, siempre que tenga una categoría superior a la plaza que se convoca, y dos representantes de la Empresa a designar por la misma.

Los exámenes versarán el 50 por 100 sobre temas generales y el otro 50 por 100 de temas prácticos de la Empresa.

Los aspirantes habrán de obtener un mínimo de 60 por 100 del total de las puntuaciones, siendo inexcusable que en cada una de las disciplinas que la integran logren, por lo menos, el 50 por 100 de la puntuación máxima señalada a cada una.

Artículo 7º.- Plantillas.- Se sustituye el segundo párrafo del artículo 19 de la Ordenanza Laboral, por el siguiente:

"La proporción normal entre el conjunto de las diferentes categorías será la que se establece a continuación:

- Jefes: 10 por 100 mínimo
- Oficiales primera: 10 por 100 mínimo
- Oficiales segunda: 10 por 100 mínimo
- Subalternos y Oficios Varios: 35 por 100 máximo"

Artículo 8º.- Compensación económica para categorías especiales.- Se establece una compensación para aquellos puestos de trabajo que no tienen posibilidad de ascenso dentro de su escala, tales como Ayudantes de Caja, Conserjes, Vigilantes, Cobradores, y Telefonistas.

Dicha compensación será igual a la que está establecida para los Ordenanzas de segunda y primera en sueldo base y comenzará a percibirse el 1 de Enero del año en que se cumplan seis de antigüedad dentro de la categoría.

Artículo 9º.- Programadores.- Los trabajadores que durante seis meses vengan desempeñando de forma exclusiva y continuada trabajos de programación, acreditando suficientemente su calidad de programadores, pasarán a ostentar como mínimo la categoría profesional de Oficial primera.

Artículo 10º.- Delegados.- Para este personal se establecen las siguientes categorías:

- Con un solo empleado, Auxiliar Administrativo. Consolidados setenta millones de pesetas de pasivo en tres años, paso automático a Oficial de segunda.
- Con dos/tres empleados habrá un Oficial de segunda
- Con cuatro/cinco empleados, habrá un Oficial de primera.
- A partir de seis empleados, un Jefe.

Cuando se esté desempeñando una misión de servicio por parte de la Entidad, los Delegados o Jefes de departamento justificarán los gastos que originen.

CAPITULO CUARTO

Organización del Trabajo

Artículo 11º.- Cobradores y Ordenanzas.- En aquellas localidades en las que el traslado de fondos implique un riesgo manifiesto, la Dirección de la Entidad, oído el Comité de Empresa, podrá autorizar al personal encargado de esas tareas a realizarlo sin ir uniformado.

CAPITULO QUINTO

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 12º.- Rotación de departamentos.- El trabajador tiene derecho al cambio una vez cumplidos tres años en su mismo puesto de trabajo, previa comunicación a la empresa con seis meses de antelación.

Artículo 13º.- Trabajos de superior e inferior categoría.

1.- El trabajador que realice funciones de categorías superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.- 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 la función que efectivamente realice.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y además derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14º.- Suplencia por vacaciones.- Durante el período vacacional, los trabajadores podrán ser desplazados a Oficinas o centros de trabajo distintos del de su destino, dentro del límite de la provincia con carácter temporal y mientras otro empleado se halle disfrutando las vacaciones anuales, siempre que ello venga determinado por razones técnicas organizativas o productivas, dando cuenta al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

En ningún caso el período de suplencia será superior a treinta días naturales durante el año, y cuando sea fraccionado, los períodos mínimos serán de diez días naturales.

Durante este período se satisfarán al trabajador las cantidades que le correspondan en concepto de dietas, gastos y kilometraje, incluídos los de visita de fin de semana a su familia.

La mujer casada tendrá la facultad de acceder o no a estas suplencias.

CAPITULO SEXTO

Jornada y horario

Artículo 15º.- Jornada y horario.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.826 horas, 27 minutos, que se realizará desde las ocho a las quince horas de lunes a viernes y desde las ocho a catorce horas los sábados, descansándose un sábado al mes. Las empresas en función de sus peculiares características, podrán sustituir el descanso del sábado por el lunes.

Se respetarán los derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas disfrutadas con anterioridad por los trabajadores en esta materia.

En las oficinas que empleen a una sola persona se sustituye este descanso por reducción de la jornada del sábado en hora y media.

Artículo 16.- Horas extraordinarias.- Para determinar el valor de la hora extraordinaria se tomará como dividendo la cuantía correspondiente a 16,5 pagas y como divisor el número de horas correspondientes a la jornada anual establecida en este Convenio.

El límite de horas extraordinarias a realizar por el trabajador y el porcentaje de incremento sobre las ordinarias, será el que señale la legalidad en cada momento.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor, así como las que sean necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o circunstancias análogas, tendrán el carácter de horas extraordinarias estructurales a los efectos de lo provenido en el Real Decreto 92/1983, de 19 de Enero, y en la Orden de 1 de Marzo de 1.983.

CAPITULO SEPTIMO

Permisos y Vacaciones

Artículo 17º.- Permisos.- El personal al servicio de las empresas afectadas por este Convenio, tendrá derecho a permisos con sueldo en los casos siguientes:

a) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio.

b) El día que se celebre la ceremonia en los casos de matrimonio de descendientes o colaterales hasta el tercer grado.

c) Tres días por nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

d) Media jornada, correspondiente al día en que se celebre la ceremonia, por bautismo o primera comunión de descendientes.

e) Tres a cinco días en los casos de enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos. En los casos de enfermedad grave de otros familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días. El plazo se ampliará a cuatro días sí, con tal motivo, el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.

f) Dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos la licencia será de cuatro días, que se ampliará a seis días si el trabajador tuviera que desplazarse a otra localidad.

g) Tres días por traslado del domicilio habitual, aún cuando sea dentro de la misma localidad.

h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el empleado obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

No obstante, en los casos extraordinarios y debidamente acreditados, estos permisos se otorgarán por el tiempo que sea necesario, atendidas las especiales circunstancias que en cada caso concurran.

Nunca podrán descontarse estos permisos del período anual de vacaciones.

Artículo 18º.- Vacaciones.- El personal, sin distinción de categorías profesionales, tendrá derecho a una vacación anual retribuída, de treinta días naturales, o a la parte proporcional en el caso de servicios inferiores al año. El disfrute podrá fraccionarse en períodos no inferiores a diez días a petición del trabajador, que deberá solicitarlo a la Dirección con anterioridad a la confección del cuadro de vacaciones.

El período de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de Marzo al 30 de Noviembre, ambos inclusive, quedando a salvo la posibilidad de que el personal pueda solicitar disfrutarlas en momentos distintos, a excepción del período comprendido entre el 15 de Diciembre y el 15 de Enero, ambas fechas inclusive, que por razones de la actividad productiva se declara inhábil.

Todos los empleados, respetando las preferencias reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, tienen igual derecho a la elección del momento de disfrute de las vacaciones. Por ello se implanta un sistema rotativo, que sin alterar el normal funcionamiento de cada departamento, posibilite el acceso de todos los empleados a las épocas del año que tradicionalmente tienen mayor demanda como período de vacaciones. Las discrepancias relativas a períodos de disfrute, serán resueltas conjuntamente por la Dirección y Comité de Empresa.

En cada Entidad la Dirección confeccionará el cuadro anual de vacaciones, según sus necesidades y para cada una de sus dependencias, que comunicará, con cinco días de antelación a su publicación, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, para que si lo estimasen conveniente formulen las observaciones oportunas.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Entidad de modo que cada trabajador conozca las fechas que les corresponde, al menos, con dos meses de antelación.

CAPITULO OCTAVO

Retribuciones

Artículo 19º.- Salario Base.- El salario base regulado por la Ordenanza Laboral en su artículo 39, queda establecido en la cuantía reflejada en la tabla anexa al presente Convenio.

Los sueldos contenidos en la citada tabla salarial son anuales y se harán efectivos por doceavas partes abonables por mensualidades vencidas.

Artículo 20º.- Complemento personal por antigüedad.- Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio Colectivo, percibirán un complemento personal de antigüedad de aumentos periódicos por cada tres años de servicios prestados en la misma Entidad. El citado complemento comenzará a devengarse a partir del día 1 de Enero del año en que se cumpla.

Las cuantías de los aumentos por antigüedad serán las siguientes:

a) Personal de limpieza, 11,02 pesetas a la hora por cada trienio.

b) Personal titulado con jornada incompleta, 14.026 pesetas anuales por cada trienio.

c) El resto del personal, incluído botones, 28.072 pesetas anuales por cada trienio.

Artículo 21º.- Trienios de jefatura.- Además de los trienios por antigüedad en la Empresa, los Jefes percibirán por cada tres años complementos de servicios efectivos en una misma categoría de jefatura, complementos de la siguiente cuantía anual:

- Jefes de primera	32.085	Pesetas
- Jefes de segunda	24.425.	"
- Jefes de tercera	21.102	"
- Jefes de cuarta y quinta .	11.696	"
- Jefes de sexta	9.127	"

Este complemento comenzará a devengarse a partir del día 1 de Enero del año en que se cumpla.

Artículo 22º.- Quebranto de moneda.- El personal que efectúe cobros y pagos, y soporte a su propio riesgo las diferencias económicas por errores en su valor, percibirá una compensación económica por importe de 26.542.- pesetas anuales cuando los cobros y pagos se realicen en ventanilla y de 21.540 pesetas anuales cuando se realicen fuera de los locales de la Entidad.

Artículo 23º.- Plus de máquinas.- Se establecen dos pluses diferenciados: uno para máquinas convencionales regulado en el artículo 47.1 de la Ordenanza Laboral, cuyo importe se fija en 2.543 pesetas mensuales; otro para máquinas vinculadas a proceso de datos, mediante tecleo de información de entrada, bien directamente o a través de un soporte físico, o para máquinas de posición, de 6.137 pesetas mensuales, siempre que tales actividades de digitación tengan carácter de dedicación principal. Uno y otro pluses son incompatibles.

El segundo de estos pluses sustituye y deja sin efecto el denominado "plus especial", regulado en el artículo 38 del IV Convenio Colectivo.

Artículo 24º.- Plus de calidad de Trabajo.- El plus de calidad de trabajo que perciba cada trabajador, regulado en el artículo 46.1 de la Ordenanza Laboral, será incrementado en un 7 por 100.

Artículo 25º.- Gratificación de Conserjes.- Los Conserjes tendrán derecho a la percepción de 28.067 pesetas anuales en localidades de cien mil o más habitantes y de 20.061 pesetas en el resto de las localidades.

Artículo 26º.- Premio a la dedicación.- Se establece un premio para todo el personal que se jubile con una antigüedad igual o superior a los veinte años, consistente en tres mensualidades del total de las percepciones ordinarias que integren la nómina en el mes en que se produzca el hecho. A estos efectos se entiende por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Artículo 27º.- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.- En concepto de complemento periódico de vencimiento superior al mes, el personal percibirá una gratificación extraordinaria equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente, por sueldo, antigüedad y plus de calidad de trabajo, el día laborable inmediato anterior al 18 de Julio, y otra de la misma cuantía el día 22 de Diciembre o el inmediato anterior, si éste no fuera laborable.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes antes expresado, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios prestados, respectivamente, en el primero o segundo semestre natural. A estos efectos, la fracción de mes superior a quince días se computará como unidad completa.

Artículo 28.- Participación en los excedentes netos de la Empresa.- Se modifica el artículo 43 de la Ordenanza Laboral en el sentido de que por el concepto de participación en los excedentes netos de la Empresa, el personal percibirá anualmente un complemento en cuantía de dos mensualidades, que se abonarán dentro del mismo ejercicio económico, una de ellas en el mes de abril y otra en el mes de septiembre.

Superando la asignación a reservas obligatorias el 0,30 por 100 de la cifra de recursos ajenos consolidados en cada Entidad, se abonará media mensualidad en el mes siguiente a la aprobación de los resultados administrativos; esta participación se considerará devengada al 31 de Diciembre de cada ejercicio.

Se entiende como mensualidad el sueldo más los aumentos por antigüedad y complemento por calidad de trabajo, y las cifras de recursos ajenos se entenderán consolidados en la cuantía del pasivo medio del año anterior.

El personal que ingrese o cese en el curso del ejercicio percibirá la parte proporcional que corresponda de los mínimos establecidos.

El complemento aquí establecido será compensado hasta donde alcance con lo dispuesto en el Reglamento de Cooperación, aprobado por el Real Decreto 2710/1978, en cumplimiento de lo contenido en el artículo 48.2 de la Ley de 19 de diciembre de 1974

Artículo 29º.- Salidas y dietas.- Se sustituye el sistema de dietas por el de gastos a justificar.

Artículo 30º.- Asignación por Kilómetro.- Cuando las comisiones de servicio se realicen con vehículo propio, se percibirá la cantidad de 20 pesetas por Kilómetro recorrido.

Artículo 31º.- Anticipos.- El trabajador tiene derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta hasta el 100 por 100 de la retribución de la mensualidad en curso.

Artículo 32º.- Cláusula de Revisión Salarial.- En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), registrase al 31 de diciembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 9,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 87,5 % de dicho exceso, para guardar la misma relación que existe entre el incremento salarial pactado en este Convenio y el 8 % de inflación prevista para 1984

CAPITULO NOVENO

Excedencias

Artículo 33º.- Excedencia voluntaria especial.- Como complemento a la excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se reconoce una modalidad de excedencia voluntaria, por una sola vez, con derecho a reingreso automático, siempre y cuando durante este período el trabajador no vaya a prestar sus servicios a Empresas del ámbito de este Convenio, de Banca, Crédito, Cajas de Ahorros, Entidades Financieras u otras análogas. Su duración máxima será la siguiente:

a) De tres meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa de dos años.

b) De seis meses, para los trabajadores con una antigüedad en la Empresa superior a cinco años.

Ambos períodos tienen el carácter de incompatibles, de manera que disfrutado uno de ellos no podrá acogerse al otro.

Artículo 34º.- Excedencia por razones familiares.- La mujer trabajadora que al amparo del art. 31 de la Ordenanza Laboral hubiera solicitado una excedencia voluntaria, tendrá derecho a reingresar en el momento en que se constituya en cabeza de familia o en el supuesto de incapacidad total del marido, si bien limitándose el reingreso a un plazo máximo de diez años desde la iniciación de la excedencia y que no se haya superado la edad de cuarenta y cinco años.

Artículo 35º.- Excedencia sindical.- Los trabajadores de plantilla en activo, que ocupen cargo sindical directivo, de ámbito provincial o superior, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (Arts. 46.4 y 48.3).

CAPITULO DECIMO

Prestaciones Sociales

Artículo 36º.- Préstamos.- Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho, con objeto de atender necesidades importantes y apremiantes debidamente justificadas (tales como enfermedades graves del conyuge, hijos y demás familiares, siempre que conviviesen habitualmente con el trabajador y a sus expensas; gastos causados por matrimonio o derivados de instalación por traslado que implique cambio de residencia), a la concesión de anticipos sin interés de hasta nueve mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina del mes en que se promueva la solicitud.

Las solicitudes de anticipos se resolverán en el plazo de quince días contados a partir de la presentación, ante el órgano rector de la Cooperativa y siempre que éste celebre reunión en el citado plazo.

Su amortización se efectuará destinando a tal fin el 15 por 100 de todas las pagas que corresponda percibir al trabajador durante el año.

Durante el tiempo que dure la amortización no podrá concederse otro préstamo de estas características.

En todas las peticiones será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 37º.- Préstamos vivienda.- El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar préstamos para adquisición de su primera vivienda hasta un máximo de Pts. 2.000.000.-

La amortización de estos préstamos se efectuará en doce años y su importe devengará el siguientes interés:

a) Hasta 500.000 pesetas el interés será del 7 por 100 anual

b) Lo que exceda de 500.000 hasta 1.500.000, el interés será del 9 por 100 anual

c) Lo que exceda de 1.500.000 hasta 2.000.000.- de pesetas el interés será del 10 por 100 anual.

Las garantías a exigir para la concesión de estos préstamos serán a juicio de la Empresa e igual para todos los trabajadores, en relación a préstamos de cuantía y condiciones equiparables.

La cuantía máxima a destinar por cada Entidad para cubrir la totalidad de los préstamos concedidos por este concepto vendrá limitada al 0,50 por 100 del pasivo medio de la Entidad en el ejercicio anterior, más el saldo medio de las cuentas de pasivo de los empleados durante el mismo ejercicio.

El Comité de Empresa o representantes de los trabajadores con la representación empresarial marcarán los criterios de prioridad para la concesión de estos préstamos.

Si se produjesen excedentes, una vez atendidas las peticiones para adquisición de primera vivienda, podrán solicitar préstamos aquellos empleados a los que les resten por pagar cantidades de primera vivienda ya adquirida, sin que en ningún caso pueda rebasar el tope máximo establecido para este tipo de préstamo

Artículo 38º.- Bolsa de vacaciones.- El importe de la Bolsa de Vacaciones correspondiente a cada uno de los tres períodos establecidos en el artículo 10 del V Convenio Colectivo, se incrementa en un 7 por 100 sobre las cuantías vigentes en 1.983.

Artículo 39º.- Ayuda para estudios.- Los trabajadores con hijos cuyas edades estén comprendidas entre dos y veinticinco años tendrán derecho a percibir ayuda para estudios, cuya cuantía se ajustará al baremo siguiente:

- Preescolar y E.G.B.: 13.272.- pesetas anuales por hijo.
- B.U.P., C.O.U. y Formación Profesional (1º y 2º grado): 19.907 pesetas anuales por hijo.
- Enseñanza universitaria: 26.544 pesetas anuales por hijo
- Minusválidos: Totalidad de gastos justificados hasta 66.361 pesetas anuales por hijo.

En todo caso, deberá acreditarse la inscripción en los preescolares y la matrícula en los cursos reglados.

Cuando los estudios se cursen permanentemente fuera del lugar de residencia habitual, se incrementarán las cuantías en un 50 por 100.

Tendrán el mismo derecho a las percepciones de ayuda para estudios los hijos de jubilados, huérfanos de trabajadores y de trabajadores en situación de incapacidad permanente absoluta.

Los trabajadores que cursen estudios reglados por los Ministerios correspondientes, y siempre que estén encauzados a carreras de tipo mercantil, Derecho, Económicas y Empresariales o especialidades del sector Agropecuario, o Cooperativo, tendrán derecho a una ayuda equivalente al 90 por 100 del importe de los textos y matrícula, sin que puedan disfrutar dicha ayuda sobre asignaturas repetidas.

La fecha de percepción de las ayudas de estudios será el día 15 de Octubre de cada año.

CAPITULO UNDECIMO

Seguridad Social complementaria

Artículo 40º.- Incapacidad laboral transitoria.- La incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, de duración inferior a cuatro días, dará derecho al trabajador a percibir el 85 por 100 del salario real, siempre que justifique ante la Empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica. Cuando no puedan ser aportados tales documentos, la Empresa podrá deducir la totalidad de su retribución, sin perjuicio de las medidas disciplinarias a que hubiere lugar. A partir del cuarto día de incapacidad debidamente justificada, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario real durante un período de dieciocho meses.

No obstante, en los casos de hospitalización o cuando la situación de baja laboral dure doce o más días, se reintegrará al trabajador la cantidad deducida, de conformidad con el párrafo anterior.

El importe de las cantidades por esta circunstancia tendrá el destino que acuerden conjuntamente la Empresa y el Comité de Empresa y será en todo caso aplicado para fines asistenciales de los trabajadores.

Artículo 41º.- Viudedad y orfandad

a) Viudedad

Se establece una pensión complementaria a favor de las viudas de los empleados fallecidos en activo o en situación de jubilados.

La cuantía de dicha pensión es complementaria de las que les corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo alcanzar la suma de ambas cantidades el 50 por 100 de la base reguladora que se determina en el párrafo siguiente:

La base reguladora en cómputo anual, para la determinación de la pensión de viudedad, estará constituída por la remuneración ordinaria que le correspondiese percibir al trabajador durante el mes en que se produzca el hecho causante, multiplicando por 14 y dividiendo por 12 y aplicado en 12 pagas.

En el supuesto de que el fallecido se encontrase en situación de jubilado, la base mensual sería la equivalente a la que le correspondería percibir en el caso de hallarse en activo.

Para ser considerada beneficiaria de esta pensión será preciso que la viuda reúna las condiciones exigidas en el Régimen General de la Seguridad Social. Se extinguirá automáticamente esta pensión complementaria de viudedad cuando dejara de percibirse y se extinguiese la pensión que reglamentariamente le correspondía percibir de la Seguridad Social.

b) Orfandad

Se establece una pensión complementaria de orfandad en favor de los hijos que reúnan los requisitos que exige la Ley General de la Seguridad Social y disposiciones complementarias.

La pensión de orfandad así establecida se limitará a complementar la que corresponda por igual concepto de la Seguridad Social hasta alcanzar, por cada uno de los hijos con derecho a la misma, el 20 ó 30 por 100 (este último porcentaje cuando se trate de orfandad total) sobre la misma base reguladora fijada para la pensión de viudedad.

Cuando el huérfano sea calificado como minusválido físico o psíquico incapacitado para el trabajo, conforme a las disposiciones vigentes, la prestación se extenderá hasta su recuperación con independencia de la edad.

En todos los demás casos se extinguirá automáticamente esta pensión complementaria cuando se extinga la de orfandad que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social.

c) La acumulación de las pensiones de viudedad y orfandad que corresponda por el Régimen General de la Seguridad Social más los complementos previstos en el presente artículo, no podrán superar en ningún caso el 100 por 100 de la base reguladora establecida.

d) En los supuestos de Entidades que tengan cubiertas las prestaciones consignadas en este artículo por cualquier sistema de aseguramiento establecido o concertado por las mismas, o de cualquier otra forma, en todo caso, a su cargo, solo habrán de complementar las diferencias entre las percepciones aseguradas y las cantidades procedentes según lo establecido anteriormente.

CAPITULO DUODECIMO

Acción sindical

Artículo 42º.- Comités de Empresa.- Los Comités de Empresa son el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores del centro de trabajo o de la Empresa.

Artículo 43º.- Medios.- La Dirección de cada Entidad, en la medida de sus posibilidades, facilitará al Comité de Empresa los medios razonables para su funcionamiento; local, material de oficina y tablón de anuncios.

Artículo 44º.- Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer colegiadamente la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Derecho, para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuídas que determine la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Dirección.

e) Cada miembro del Comité de Empresa, sin rebasar el máximo legal, podrá consumir las horas retribuídas de que dispone a fin de asistir a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación y otras Entidades.

Artículo 45º.- De los Sindicatos.- Se reconoce a las Organizaciones Sindicales representativas, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley y en el presente Convenio a los Comités de Empresa, las competencias siguientes:

a) Difundir y fijar publicaciones, avisos y anuncios, de carácter sindical en los tablones que a tal efecto colocará la Empresa para su utilización conjunta con el Comité de Empresa.

Los avisos que afecten a temas relacionados con la Empresa deberán ser puestos en conocimiento de la misma con una antelación de veinticuatro horas.

b) Recaudar y tener derecho al descuento en nómina de las cotizaciones de sus afiliados, en los términos señalados en el artículo 46º.

Artículo 46º.- Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a Sindicatos, las Empresas deducirán de las correspondientes retribuciones salariales las cuotas sindicales, siempre que la petición se curse por escrito, con expresión de la cuota concreta en cifra absoluta, así como la cuenta de abono donde debe ser transferida dicha recaudación.

Para que se interrumpa la detracción, el trabajador deberá solicitar de la Empresa dicha interrpción en el mes anterior a aquel en que deba quedar sin efecto la orden anterior.

Artículo 47º.- Reuniones Comités de Agrupación.- Las Cooperativas de Crédito deberán satisfacer los gastos de transporte correspondientes a la celebración de cuatro reuniones al año de los Comités de Agrupación, siempre que se acredite su efectiva celebración.

Artículo 48º.- Disposición general.- En relación a los derechos, competencias y garantías del Comité de Empresa, no recogidos expresamente en este Convenio, se estará á lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO DECIMOTERCERO

Comisión Mixta de Vigilancia

Artículo 49.- Comisión Mixta de Vigilancia.- Dentro de los quince días siguientes al de su publicación en el B.O.E. se procederá a la creación de la Comisión Mixta de Vigilancia, que estará integrada por ocho miembros, cuatro de cada parte.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes dentro de una semana, contada a partir de la fecha de su solicitud, en cuya reunión los miembros que la integren establecerán su programa de trabajo, frecuencia y fechas de sus reuniones y además condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

a) La interpretación del Convenio.

b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

c) La de vigilar el cumplimiento de lo pactado.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Delimitación del ámbito.

I - Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán de aplicación a las dieciocho Cajas Rurales cuyo Plan de Saneamiento quedó aprobado por Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de 5 de Marzo de 1984, ni a la Caja Rural Provincial de Jaén, cuyo saneamiento a cargo del Estado viene recogido en la Ley de 12/84 de 26 de Abril, siéndoles de aplicación el resto del contenido del presente Convenio.

II - En las Cajas que en el año de 1984 pudieran encontrarse en una situación patrimonial tal que aconsejara la elaboración de un plan de saneamiento, dicho plan será sometido, en la parte que afecta a relaciones laborales, a la Comisión Paritaria Delegada a que se hace referencia más adelante, con carácter previo a su estudio por la Comisión Interministerial para el estudio de la problemática financiera del cooperativismo agrario y del crédito rural en su conjunto, siempre que fuese aceptada por las Cajas afectadas.

III - Las Cajas a que se refiere el epígrafe I de la presente Disposición Adicional regularán algunos aspectos de sus condiciones de trabajo y empleo para 1984 con sujeción a las siguientes cláusulas.

a) Reducción de gastos de personal en 1984

Tal como figura en los planes de saneamiento aprobados, las Cajas Rurales a las que se refiere esta cláusula habrán de reducir sus gastos de personal en un diez por ciento con respecto a la cifra del año anterior, excepción hecha de la Caja Rural Provincial de La Rioja, que habrá de mantenerlos al mismo nivel.

b) Medidas a adoptar

Para cada Caja serán acordadas las medidas que permitan conseguir la reducción prevista. Dichas medidas podrán ser:

- Jubilaciones anticipadas
- Excedencias voluntarias por un año como mínimo y cinco como máximo, con cláusula de reingreso automático
- Supresión de gastos de personal no reconocidos por Convenio.
- Regulaciones de empleo rotativas y pactadas, pudiendo ser su vigencia superior a la del presente Convenio.
- Supresión de horas extraordinarias y ampliaciones de jornada.
- Otras medidas que se muestren necesarias para conseguir el objetivo propuesto, una vez intentada la aplicación de las medidas anteriores.

c) Reingresos

Las Cajas en saneamiento readmitirán a los empleados despedidos a partir de 1 de enero de 1984 que recurran judicialmente, obtengan sentencia favorable y opten por la readmisión. Dicha readmisión tendrá lugar siempre que los representantes de los Sindicatos componentes de la Comisión Paritaria propongan dentro del plazo de cinco días a partir de la notificación de la sentencia, alguna o algunas de las medidas previstas en el apartado b) para compensar, en su caso, el incremento en los costos de personal que pueda suponer dicha readmisión, siempre que exceda del límite previsto en el apartado a).

Dentro de los treinta días siguientes la Comisión Paritaria tratará de conseguir el acuerdo sobre las medidas propuestas. Si transcurrido dicho plazo no se hubiere obtenido tal acuerdo ambas partes someterán expresamente la cuestión debatida al arbitraje de la Dirección General de Trabajo para que adopte su decisión mediante la opción de algunas de las medidas que, previstas en el apartado b), haya propuesto cualquiera de las partes. A tal fin las Cajas deberán suministrar a las representaciones sindicales los datos precisos para la propuesta de adopción de medidas.

d) Bolsa de Trabajo

Se creará con carácter voluntario una Bolsa Nacional de Trabajo en la que se recojan las ofertas de empleo disponibles en las Cooperativas de Crédito, con objeto de que puedan acogerse a ellas los empleados de las Cajas sometidas a saneamiento.

e) Tratamiento de las reducciones de gastos de personal que superen el mínimo exigido

Para las Cajas cuya reducción de gastos de personal por medidas tomadas durante el año 1984 superen los mínimos exigidos, la Comisión prevista en el apartado f) podrá contemplar aumentos salariales a distribuir por valor del exceso correspondiente, en la forma prevista en este Convenio.

Las Cajas en las que no se hubieran experimentado los aumentos salariales previstos en su Convenio durante el año 1983 y que hubieran tomado medidas de reducción de gastos de personal durante los años 1983 y 1984 que, en conjunto, superarán el 10 % al que se refiere el apartado a) de la presente cláusula, podrán asimismo contemplar aumentos salariales durante el año 1984, por valor del exceso correspondiente y sin que superen en ningún caso el aumento contemplado con carácter general en este Convenio.

f) Constitución de la Comisión Paritaria

Para la adopción de medidas concretas que afectan a cada Caja, se constituirá una Comisión Paritaria delegada de la negociadora del *Convenio Nacional* a la que se unirán, en calidad de asesores, dos representantes de la Caja en cuestión, dos de los trabajadores de la citada Caja y dos del Banco de Crédito Agrícola. Por la parte de los trabajadores la Comisión estará formada por siete miembros, tres del FITC, dos de UGT y dos de CC.OO. Dicha Comisión recibirá las propuestas de nuevos planes de saneamiento que pudieran redactarse durante el año 1984, tal como queda recogido en el apartado II de esta cláusula, a efectos de proponer las medidas de carácter laboral, en su caso.

El Banco de Crédito Agrícola informará trimestralmente a la Comisión del desarrollo de los planes de saneamiento.

Segunda: Comisiones Mixtas

1.- Las partes firmantes estiman que la solución que debe adoptarse en determinados temas requiere un examen detenido y en profundidad, que desborda el marco temporal del proceso de negociación del Convenio Colectivo. Es por ello por lo que se aprueba la formación de Comisiones Mixtas, integradas por un máximo de siete representantes por cada una de las partes que estudiarán y elaborarán las propuestas que acuerden en las siguientes materias:

a) Mutualidad de Previsión: Deberá realizarse un estudio de viabilidad de una Entidad Mutual, complementaria del Régimen General de la Seguridad Social, que se iniciará, en su caso, con la gestión de las contingencias de viudedad y orfandad, ampliando sucesivamente su ámbito de cobertura.

b) Personal de informática: El desarrollo de los procesos de tratamiento de la información mediante sistemas mecanizados para la obtención de datos, exigen la realización de los estudios conducentes a la reclasificación profesional del personal dedicado a dicha actividad.

c) Formación Profesional.- Estudio de las peculiaridades de la formación profesional en el sector de las Cooperativas de Crédito, y propuesta de programas formativos y de reciclaje que faciliten la promoción profesional y la productividad.

d) Derechos sindicales.- Profundizar en el alcance de la acción sindical en la empresa, y de manera más inmediata realizar un estudio sobre viabilidad de que en aquellas Entidades que su organización de personal se lo permita, pueda facilitarse la utilización solidaria por uno o varios miembros del Comité del crédito, horario que la normativa vigente reconoce para el ejercicio de sus funciones de representación.

2.- Las Comisiones Mixtas a las que se refieren los apartados a) y d), a salvo de circunstancias excepcionales que lo impidan, deberán comenzar su trabajo conjunto antes del 30 de Septiembre próximo.

3.- La Unión Nacional de Cooperativas de Crédito asumirá los gastos de desplazamiento y dietas motivadas por las reuniones de las Comisiones Mixtas, de cuatro de los miembros de la representación sindical, de acuerdo en su concreción, con los índices de representatividad.

Tercera: Cuantas cuestiones no hayan sido modificadas por el presente Convenio continuarán vigentes y se estará a lo que dispone la actual Ordenanza Laboral para las Sociedades Cooperativas de Crédito de 10 de Febrero de 1975 y modificaciones reglamentarias posteriores.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.984

Jefe de 1ª A	1.759.744 .-
Jefe de 1ª B	1.232.066 .-
Jefe de 1ª C	1.054.675 .-
Jefe de 2ª A	1.524.222 .-
Jefe de 2ª B	1.099.874 .-
Jefe de 2ª C	1.002.261 .-
Jefe de 3ª A	1.292.104 .-
Jefe de 3ª B	1.053.451 .-
Jefe de 3ª C	988.647 .-
Jefe de 4ª A	1.069.106 .-
Jefe de 4ª B	987.967 .-
Jefe de 4ª C	953.251 .-
Jefe de 5ª A	996.135 .-
Jefe de 5ª B	917.855 .-
Jefe de 5ª C	868.981 .-
Jefe de 6ª A	978.165 .-
Jefe de 6ª B	904.240 .-
Oficial 1ª	827.322 .-
Oficial 2ª	739.784 .-
Auxiliar	667.220 .-
Ayudante Caja	739.784 .-
Conserje	752.854 .-
Vigilante	650.068 .-
Cobrador	666.949 .-
Ordonanza de 1ª	646.256 .-
Ordonanza de 2ª	635.229 .-
Botones hasta 18 años	278.678 .-
Botones de 18 a 20 años	452.119 .-
Titulado Sup. Jornada completa	1.524.222 .-
Titulado Sup. Jornada incompleta	1.069.106 .-
Titulado Medio Jornada completa	1.069.106 .-
Titulado Medio Jornada incompleta	978.165 .-

OFICIOS VARIOS

Oficiales y Conductores	734.201 .-
Ayudantes	692.134 .-
Peones	618.211 .-
Telefonista	667.220 .-
Operarios limpieza (hora)	170 .-

20348 *RESOLUCION de 27 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, sobre corrección de errores observados en el texto del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas.*

Visto el acuerdo de 9 de julio actual de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, reflejado en acta que ha sido remitido a este Centro directivo con fecha 12 siguiente, por el que se modifican los puntos a) y b) últimos del artículo 9.1 del Convenio citado, que fue suscrito el 26 de abril de 1984 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de junio siguiente,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la presente modificación en el Registro de Convenios de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto de la citada modificación al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.