Art. 55 - El Delegado Sindical dispondrá de 30 horas máximas mes, previa comunicación con 24 horas de antelación.

La previsión de 30 horas establecidas para el Delegado Sindical segun los artículos 58, 59 y 60 del IV Convenio General de la Industria Química serán distribuidas entre los componentes de la sección sindical segun lo estimen oportuno y con el preaviso de 24 horas.

La Empresa tiene a disposición de las secciones sindicales un local.

Art. 56 - El Comité de Empresa es el que obstenta la representación de los trabajadores ante la Dirección, y es el único encargado de la gestión de los asuntos colectivos ante la Empresa.

Art. 57 - Cuando las secciones sindicales o el Comité de Empresa necesijen realizar asambleas fuera de las horas de trabajo y sin entorpecer este, la Empresa facilitará un local acorde con el número de personas previsto.

La entidad convocante se compromete a dejar el local en las mismas condiciones en que fué cedido y a mantener en orden la asamblea.

En la petición del local, que se hará como mínimo con un dia habil de antelación, se hará constar la duración aproximada y el número de personas previstas.

Art. 58 - La Empresa y el Comité se reunirán una vez al mes pudiendo asistir asesores por ambas partes, con el fin de que el Comité sea informado de la situación de la compañia, para lo cual se aportarán los documentos que se estimen oportunos por ambas partes.

Esta información será escrita, completa y no extractada y se entregará para su estudio, obligandose los destinatarios al sigilo profesional.

Art. 59 - La Empresa costeará un cursillo de Métodos y Tiempos o Seguridad e Higiene en el Trabajo, a dos miembros del Comité de Empresa, siendo las horas de este cursillo a cargo de las horas sindicales del Comité; eligiendo cada uno de ellos la materia que desee.

Art. 60 - Los representantes y asesores de las centrales sindicales con implantación en la Empresa, podrán solicitar el acceso a la misma previa comunicación a la Empresa a requerimiento del Comité de Empresa o sección sindical correspondiente.

CAPITULO XI

Art. 61 - La Empresa se compromete a no presentar durante 1984 espediente de Regulación de Empleo en ninguna de sus modalidades.

En caso de presentarse expediente, la Empresa abonaria automaticamente con efectos desde 1.1.84 un 3% sobre las tablas de 1984.

Art. 62 - El presente Convenio podrá ser denunciado con dos meses de antelación a la fecha de su caducidad. De no ser denunciado, su vigencia se prorrogaria automaticamente.

Art. 63 - En lo no pactado en este Convenio, regirá la legislación laboral de caracter general.

Art. 64 - Se establece una comisión paritaria que estará compuesta por cuatro representantes de la parte económica y otros cuatro representantes de la parte social, para entender en cuantas materias pudieran derivarse de la aplicación del presente Convenio.

A requerimiento de las partes se celebraran reuniones estipulándose previamente la parte convocante el Orden del Dia.

Art. 65 - El personal de plantilla de Continental gozará de un descuento del 50% en recauchutaje de cubiertas turismo, con un tope de 5 ruedas al año y el montaje gratis.

En el resto de medidas Continental gozará el personal de plantilla de las máximas condiciones de descuento establecidos para distribuidores, condicionado a que no supere el tope de las cinco ruedas año.

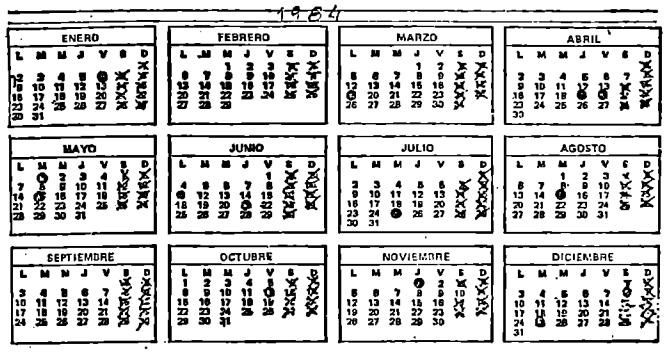
En cuanto a turismo se entenderá tambien las medidas consideradas en tarifa como "pequeño transporte", en el caso de que dicho vehículo fuera el medio habitual del trabajador.

DISPOSICION FINAL

De common acuerdo se crea una comisión compuesta de cuatro personas por parte del Comité y cuatro por parte de la Empresa, para la revisión de categorias.

CALENDARIO LABORAL

1984



Fiestas Patronales Coslada : 15 de Mayo y 11 de Junio unicos sábados a trabajar a 5 horas por sábado los turnos de mañana y tarde; dia 7 de Abril ó 10 de Noviembre ; el personal que durante las semanas correspondientes al 7 de Abril y 10 de Noviembre efectuase turno de noche, en lugar de trabajar los citados dias trabajara 5 horas el sábado siguiente en el primer turno.

Vacaciones : producción del 6 de Agosto al 2 de Septiembre ambos inclusive y los dias 24 y 31 de Diciembre, resto del personal 4 semanas completas e ininterrumpidas durante los meses de Julio, Agosto o Septiembre más los dias 24 y 31 de Diciembre.

El personal de las delegaciones (Barcelona, Sevilla y Pámplona) disfrutarán sus fiestas patronales y ó autonomicas en las fechas establecidas por las diferentes comunidades en lugar de las fiestas establecidas para Madrid y Coslada, respetandose el resto de condiciones generales en cuanto a jornada anual (1.326 horas) y dias de vacaciones (4 semanas en los meses de Julio, Agosto ó Septiembre, más los dias 24 y 31 de Diciembre.

14035 *RESOLUCION de 27 de febrero de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.506, la llave boca fija, número 16, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave boca fija, número 16, marca «Isofor», referencia 872, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave boca fija, número 16, marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera N-II, kilómetro 759,2, zona San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión

Segundo.—Cada llave boca fija de dichas marca, referencia y número llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 1.506-27-2-84-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26, de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 27 de febrero de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

14036 *RESOLUCION de 9 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.», de ámbito interprovincial.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Roberto Zubiri, S. A.», de ámbito interprovincial, recibido en esta Dirección General con fecha 7 de mayo de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 2 de mayo de 1984, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.° y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 9 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata

CONVENIO COLECTIVO DE ROBERTO ZUBIRI, S.A.

ARTICULO 1º.— AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio se aplicará a los Centros de Trabajo de Roberto Zubiri SA (Madrid, Zamudio, San Just Desvern-Barcelona y las delegaciones adscritas a los mismos)

ARTICULO 2º.— AMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará al personal de la Empresa Roberto Zubiri SA, con excepción de:

— Personal Directivo
— Personal de Contrato Especial

En cuanto al Personal de Ventas, se le aplicará el Convenio sólo en los conceptos regulados por el mismo y no quedan regulados en sus condiciones específicas, de remuneración y jornada.

ARTICULO 3º.— VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1º de Enero de 1.984. Si la fecha de su publicación fuera posterior al 1 de Enero, la aplicación de las claúsulas tendría carácter retroactivo a dicha fecha de entrada en vigor.

ARTICULO 4º.— DURACION

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, a partir de su entrada en vigor.

ARTICULO 5º.— DENUNCIA

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente el 30. 10. 85.

ARTICULO 6º.— GARANTIA

Ambas partes establecen expresamente que las condiciones establecidas en el presente Convenio no serán inferiores en su cómputo anual a las que venían disfrutando,

ARTICULO 7º.— GARANTIA "AD PERSONAM"

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

ARTICULO 8º.— IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

Dentro de la Empresa los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, etc.. Se respetará el principio de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer sin discriminación alguna, con las limitaciones que estipula la Ley.

ARTICULO 9º.— MOVILIDAD GEOGRAFICA

Ningún trabajador de plantilla podrá ser trasladado a otro centro de trabajo diferente al que en su día fuese contratado, salvo que al trabajador le interese.

ARTICULO 10º.— TRABAJOS EN CATEGORIA SUPERIOR

El trabajador, sea cual fuere su categoría, podrá realizar trabajos de categoría superior a la que tenga atribuída en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, nunca por plazo superior a tres meses, percibiendo durante el tiempo de prestación del servicio la retribución correspondiente al puesto a que circunstancialmente quede adscrito.

ARTICULO 11º.— PROMOCIONES

Las promociones en la Empresa se realizarán cuando existan las circunstancias personales o de trabajo que las justifiquen, ateniéndose a la normativa legal vigente en el primer caso y a las aptitudes, méritos y antigüedad del trabajador, en el segundo caso.

A tal efecto se nombrará una comisión compuesta por un representante de Dirección, un trabajador de categoría superior de la sección del puesto a ocupar y un representante del Comité de Empresa. Esta comisión será la que controle las pruebas de aptitud teórico-prácticas a las que se someterá el aspirante, si fuera necesario, por los servicios profesionales de la Empresa. La decisión de esta comisión será irrevocable lo cual no quiere decir que el candidato no pueda presentarse en la siguiente promoción.

El personal mal calificado o mal encuadrado en la P. S. y cuya mala calificación sea reconocida por la comisión paritaria (comité-dirección), nombrada para este efecto o por la Autoridad Laboral competente, no se considerará como promoción.

ARTICULO 12º.— ESCALAFONES

La dirección de la empresa formará con la entrada en vigor del presente Convenio, el escalafón del personal a su servicio, con separación de los grupos que lo integren y colocando a los trabajadores, dentro de cada categoría y en la empresa, haciendo constar las fechas de ingresos, en uno y otro caso, y al centro al que pertenecen.

El escalafón se rectificará anualmente si así procede y se hará público para conocimiento de los trabajadores, dentro del 1er. trimestre del año.

ARTICULO 13º.— MUJER EMBARAZADA

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de la empresa, o del especialista si aquel no existiese, y cuando la empresa o la trabajadora lo solicite, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original, no siendo en ningún caso causa de sanción o despido su estado de embarazo.

En este supuesto, la Dirección de la Empresa, oído al Comité de Seguridad e Higiene, o Vigilante en su caso, designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada vuelve a su puesto de trabajo.

ARTICULO 14º.— INGRESOS

La contratación del personal para cubrir los puestos vacantes o de nueva creación, se realizará de acuerdo con la ley vigente solicitando de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten e informando en los tres Centros de Trabajo principales. Las plazas se cubrirán de acuerdo con las aptitudes necesarias para el puesto y a igualdad de condiciones tendrán preferencia:

1º. El personal de la empresa que optara a dicha plaza.

2º. El personal que tenga o haya tenido la condición de interino o eventual en la empresa.

3º. Los huérfanos y viudas de quienes hayan trabajado en la empresa.

4º. Los hijos y familiares de primer grado de los trabajadores de la empresa.

5º. Los trabajadores en paro que pertenezcan al sector de las Artes Gráficas.

El Comité del Centro correspondiente tendrá información del proceso de Selección antes de decidir el ingreso de los aspirantes.

ARTICULO 15º.— CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos y administrativos: 30 días

b) Resto del personal: 15 días

c) Peones, auxiliares de taller y oficios auxiliares: 7 días.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo todos los conceptos que le corresponden al trabajador.

El incumplimiento de ésta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace éste derecho, si el trabajador incumple la de avisar con la antelación debida.

ARTICULO 16º.— PERIODO DE PRUEBA

Las admisiones del persoal se consideran provisionales durante un período de prueba que no podrá exceder del que señala la siguiente escala:

Técnicos de Grado Medio y Superior, cuatro meses
El resto del personal del grupo técnico, dos meses
Personal administrativo, dos meses
Personal operario y subalterno, 15 días

Durante el período indicado tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato, previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tengan por ello derecho a indemnización. En los casos de técnicos en general y administrativos, este preaviso será de 10 días.

En todo caso durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones correspondientes a su categoría profesional del trabajo realizado.

Transcurrido dicho período, el trabajador pasará automáticamente a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba será computado a todos los efectos.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecta al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, reanudándose al finalizar dicha situación.

ARTICULO 17º.— EXCEDENCIAS

La regularización de excedencias se atendrá a lo que estipula la ordenanza laboral de Artes Gráficas, (o la norma que la sustituye), en vigor en cada momento y a lo que se dispone a continuación:

1º). Se considera causa de excedencia forzosa la originada por detención a causa de motivos políticos o sindicales. Por el tiempo que dure más un mes.

2º). Los casos de excedencia forzosa supondrán la incorporación automática a un puesto de igual categoría a la que venían ocupando al comienzo de dicha excedencia.

3º). La comisión paritaria podrá estudiar otros casos de excedencia forzosa no contemplados expresamente.

ARTICULO 18º.— PERCEPCION SALARIAL

La liquidación de la nómina de salarios se hará en el sexto día hábil del mes siguiente al trabajado.

El cobro de haberes será mediante transferencia bancaria o talón nominal.

Los jueves de cada semana la empresa abonará un anticipo semanal a aquéllos que lo soliciten. La primera vez se avisará con una antelación de 48 horas.

ARTICULO 19º.— PAGA EXTRAORDINARIA DE JULIO

En la primera quincena del mes de Julio se abonará a todo el personal de la plantilla una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

ARTICULO 20º.– PAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE

En la primera quincena del mes de Diciembre se abonará a todo el personal de la plantilla una paga extra que se confeccionará según las tablas adjuntas más la antigüedad.

ARTICULO 21º.– PAGA EXTRAORDINARIA DE BENEFICIOS

En la segunda quincena de Enero se dará a todo el personal de plantilla una paga extra de beneficios, correspondiente al año anterior y se elaborará según las tablas de las otras dos pagas extraordinarias más la antigüedad.

ARTICULO 22º.– SALARIO BASE

Se entiende por Salario Base de Empresa los cómputos de Nómina siguientes:

- Tiempo normal abonable
- Tiempo festivo

ARTICULO 23º.– SUBIDA SALARIAL

Año 1.984: El incremento salarial será de un 9,5 o/o sobre Salario Base de Empresa, Pagas Extraordinarias y de Beneficios.

El resto de los conceptos retributivos de nómina se incrementarán en un 7 o/o (Plus Lineal, Prima, Mejora Pactada).

Año 1.985: El incremento salarial será igual al 80 o/o del I.P.C. previsto por el Gobierno para el año 1.985.

ARTICULO 24º.– PLUS LINEAL

El Plus Lineal queda establecido en 4.052 pesetas mensuales.

ARTICULO 25º.– REVISION SALARIAL

Año 1.985: A 31 de Diciembre de 1985 se llevará a cabo la revisión salarial por el exceso del I.P.C. real sobre el I.P.C. previsto por el Gobierno para 1.985.

ARTICULO 26º.– HORAS EXTRAS

El límite de las horas extras se establece de acuerdo con la legislación vigente; para los casos de necesidad, en dos horas al día, quince al mes y cien al año.

El realizar horas extras tendrá carácter voluntario por parte del trabajador, salvo en los casos de reparaciones urgentes o siniestro.

Mensualmente se pasará información sobre las Horas Extraordinarias, al Comité de Empresa y se abonarán según el Art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa se compromete a efectuar contrataciones eventuales, siempre que sea viable, para aquellos puestos en los que existan horas extras habituales en cantidad suficiente para proceder a la contratación.

El importe actual de la hora extra se calculará en cada caso tomando como base la suma de los conceptos: Salario Base, Mejora Pactada, Plus Lineal de la hora ordinaria. El resultado se incrementará en un 75 o/o

ARTICULO 27º.– PLUS DE NOCTURNIDAD

Cuando el trabajo se realice en turno de noche, se abonará un plus de nocturnidad equivalente al 35 o/o del Salario Base de Empresa.

ARTICULO 28º.– PLUS DE TOXICIDAD Y PELIGROSIDAD

Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso y peligroso, serán calculados en base a la retribución del Salario Base de Empresa en un 25 o/o.

La dirección de la empresa se compromete a eliminar en beneficio de todos, las causas que motivan el pago de pluses de toxicidad y peligrosidad.

ARTICULO 29º.– AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIO. ANTIGUEDAD.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, además del salario que se establezca para su categoría, a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios de 3 o/o y quinquenios del 3 o/o calculados sobre el salario Base de Empresa.

ARTICULO 30º.– PLUS DE TRANSPORTE.

Se cobrará una cantidad en concepto de plus de transportes, tomando como referencia el camino más corto y el medio más económico (metro, autobús, tren, etc...).

Este plus se percibirá por día de trabajo, y dejará de percibirse en el momento en que no concurra el fin por el que fué aplicado.

Las percepciones se actualizarán de acuerdo con las tarifas.

ARTICULO 31º.– JORNADA LABORAL

1). La jornada laboral será de 40 horas semanales.

2). El personal con jornada partida, durante la jornada intensiva de verano, tendrá un tiempo de descanso de 18 minutos.

3). Al personal de relevos con turnos diurnos, les corresponde un descanso de 18 minutos durante la jornada diurna.

4). Al personal de relevos en turno nocturno, le corresponde un descanso de 36 minutos diarios durante la jornada.

5). El tiempo de descanso será computado como tiempo de trabajo efectivo

El personal que curse con regularidad estudios en Centros Oficiales para la obtención de títulos académicos o profesionales, tendrá preferencia a elegir turno de trabajo.

ARTICULO 32º.– NORMAS PARA EL SISTEMA DEL HORARIO FLEXIBLE.

Personal con Horario Flexible.

1. El sistema con horario flexible afectará al personal administrativo y técnico tanto de Dirección General como de Fábrica, así como al personal de horario normal de Fábrica.

2. El grupo de trabajo en que cada empleado está integrado, es el responsable de la aplicación y control del Horario Flexible.

3. JORNADA LABORAL

Las horas a trabajar en el año, distribuídas mes por mes, serán las aprobadas en el Calendario Laboral.

3.1. Para el cumplimiento de tales horas se realizará un cómputo mensual de tal manera, que se entenderá prestada la jornada total completa cuando se cumplan las horas indicadas en el Calendario Laboral, mes por mes.

3.2. El cómputo que se determine incluye la posibilidad de un margen de 4 - 5 horas a saldar en el siguiente mes. En el supuesto caso de que una persona, por necesidad de trabajo supere las 5 horas al mes, éstas serán contabilizadas en el siguiente mes.

3.3. Las ausencias de trabajo debidas a baja por accidente, enfermedad, vacaciones o permisos retribuídos reseñados en el presente Convenio de Empresa, indicarán presunción de haber cumplido el número de horas diarias que corresponda a la media del mes en curso.

Sin embargo, por los permisos no retribuídos, la presunción del cumplimiento del horario laboral se extenderá solamente a las horas de estancia obligatoria, debiendo el interesado recuperar en otros días el tiempo correspondiente. Esto será de aplicación tanto para ausencias de día completo, como parcial. Siempre que el interesado así lo especifique.

3.4. Existe la posibilidad de disfrutar permisos no retribuídos siempre que no sobrepasen de 10 horas al mes y cuya duración no exceda de medio día cada uno de ellos, ni de cinco veces al mes, pudiendo ser este tiempo recuperado.

4. HORARIOS: En la implantación del horario flexible se hace necesario distinguir dos partes:

"A" Entradas y salidas.

"B" Estancia obligatoria

"A" La entrada se efectuará de 8.00 a 9.00 de la mañana. La salida de 5,15 a 8 de la tarde.

"B" La estancia obligatoria en el centro de trabajo no será inferior a 6,30 horas, no habiendo un horario obligatorio para el cumplimiento de las mismas.

En el caso de que una persona haya disfrutado del permiso señalado en el punto 3.4., no estará obligada a cumplir con el apartado "B".

4.1. La flexibilidad en la comida será de 1 a 3, empleando como mínimo 1/2 hora que queda a criterio de cada empleado.

4.2. El personal que tiene en verano jornada intensiva, estará sujeto al siguiente horario:

La entrada será de 7,30 a 8,30 horas de la mañana y la salida de 2,30 a 8,00 de la tarde, no pudiendo ser la estancia obligatoria inferior a 6 horas, sin que para el cumplimiento de éstas exista un horario obligatorio. La jornada será de 6 horas 30 minutos y se computarán como 6 horas y 48 minutos.

5. COMPUTO: El cómputo para el cumplimiento de las horas será mensual, de suerte que se considerará prestada la jornada total completa cuando se cumplan las horas relacionadas en el punto 3.1. y 3.2. quedando saldadas al cabo del año. El cómputo se realizará mensualmente por el tiempo realmente trabajado.

6. Los puentes a establecer, serán los aprobados en el Calendario Laboral.

Este horario flexible podrá ser revisado siempre que cualquiera de las dos partes lo solicite.

7. Entre la dirección y el comité de cada centro de trabajo tendrá plena autonomía, respetando siempre el principio de este articulado.

ARTICULO 33º.– FESTIVIDADES

Se considerarán fiestas las declaradas oficialmente por la Autoridad Laboral competente.

Asimismo, se considera festiva media jornada de los días 24 y 31 de Diciembre. Los trabajadores con jornada nocturna seguirán disfrutando de jornada festiva estos días, considerándose recuperados a todos los efectos.

Los sábados tendrán la consideración de no laborales.

La Empresa tiene la facultad, previo informe al Comité, de establecer un plan de mantenimiento, contando con los sábados, considerándose, en este caso, laborales.

ARTICULO 34º.– VACACIONES

El régimen de vacaciones anuales retribuídas de todo el personal, será de 22 días laborales a disfrutar en los meses de Junio a Setiembre, ambos inclusive.

El cuadro de vacaciones reglamentarias será publicado por la empresa, previo acuerdo con los trabajadores, con una antelación mínima de dos meses al comienzo de su disfrute.

Siempre que exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

Si por deseo de la empresa y consentimiento del trabajador, las vacaciones tuvieran que disfrutarse en época distinta, (Junio-Setiembre), el período de disfrute sería ampliado en cinco días más continuados.

Si existiese desacuerdo entre las partes (Dirección-Trabajador) la comisión paritaria, fijará la fecha para el que el disfrute corresponda y su decisión será irrevocable.

Para la elección de la época de vacaciones, no existirán preferencias en razón de la antigüedad, disfrutándose las mismas por turnos rotativos, dentro de cada categoría y puesto de trabajo.

El personal que cese o sea incorporado en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como meses completos la fracción del mismo.

No podrán compensarse en metálico, en todo ni parte, las vacaciones anuales.

En caso de baja por enfermedad o accidente durante el período de vacaciones, éste se verá interrumpido reanudándose cuando el trabajador sea dado de alta.

El cobro de las vacaciones será sobre todos los conceptos retributivos de nómina, cobrándose al inicio de las mismas, en forma de anticipo, mediante una cantidad aproximada.

Caso de interrupción de las vacaciones, a requerimiento de la Empresa, se procederá de acuerdo con la legislación vigente en ese momento.

ARTICULO 35º.— PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio, tendrán derecho a ausentarse del trabajo con permiso retribuído, percibiendo el salario del Convenio, en todos los casos que contempla la Legislación Vigente, en cada momento, (Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, o norma que la sustituya).

ARTICULO 36º.— PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Son cause de permisos no retribuídos, aquéllos que se juzguen justificados por la empresa y no estén comprendidos en el Artículo 35º, sobre permisos retribuídos.

La Empresa concederá un día de permiso no retribuído al año, siempre que se solicite con una antelación mínima de 48 horas.

ARTICULO 37º.— FONDO SOCIAL

La Empresa establecerá un fundo social para la concesión de préstamos personales sin ningún interés.

La cuantía del fondo será de 11.449 Ptas. anuales por productor.

Este fondo será administrado por los Comités de los Centros de Trabajo, pero precisará siempre la conformidad de la Dirección.

ARTICULO 38º.— POLITICA SALARIAL

A) La escala de Política Salarial queda reducida a A, B, C a partir de 1.984

B) La escala de Política Salarial queda reducida a A y B a partir de 1.985

ARTICULO 39º.— SEGURIDAD SOCIAL

Cobertura por baja de enfermedad o accidente

1. A partir del 1 de Julio de 1.984, en caso de baja por enfermedad o accidente, se abonará hasta el 90 o/o de las percepciones reales que hubiere devengado en dicho período de haber estado trabajando.

   Se establece como período de carencia los tres primeros días de cada baja.

2. A partir del 1 de Enero de 1.985, en caso de baja por enfermedad o accidente, se abonará hasta el 100 o/o de las percepciones reales que hubiera devengado en dicho período de haber estado trabajando, con el mismo período de carencia que en el punto anterior si el índice de absentismo por enfermedad y accidente no sobrepasa el 3,7 o/o (índice de 1.983). En caso de sobrepasarlo, se mantendrá la cobertura en el 90 o/o.

   En las pagas extraordinarias se actuará de igual manera, deducido la parte proporcional de los períodos de carencia.

3. Del 1 de Enero al 30 de Junio de 1.984 la aportación al Autoseguro crecerá según las bases de cotización.

   A partir del 1 de Julio de 1.984 se suprime la figura y aportaciones al Autoseguro.

ARTICULO 40º.—

Los maquinistas de Ensambladoras pasarán un Grupo de Política Salarial.

ARTICULO 41º.— OCIO Y CULTURA

La Empresa prestará ayuda económica en aquellas actividades de tipo cultural, deportivo o recreativo que sean de interés mayoritario para los trabajadores y siempre que éstas actividades estén orientadas a mantener la continuidad.

La aportación de la Empresa será de 1.337 Ptas. por trabajador al año. Cada Comité presentará anualmente su presupuesto, con el detalle de actividades a la Dirección.

ARTICULO 42º.— LOTE DE NAVIDAD

Como motivo de la Fiesta de Navidad, la empresa distribuirá un lote por un importe de 3.616 Ptas por trabajador gestionándose su composición y compra con los Comités de cada Centro.

ARTICULO 43º.— CURSILLOS DE FORMACION PROFESIONAL

La empresa procurará cursillos al personal para el perfeccionamiento de los puestos de trabajo.

Estos cursillos irán a cargo de la Empresa.

Las horas empleadas en los cursillos contarán como trabajadas a todos los efectos, si fuera dentro de las horas de trabajo.

ARTICULO 44º.— LENGUA VERNACULA

Los trabajadores que soliciten estudiar la lengua vernácula, recibirán la enseñanza en centros culturales libremente elegidos, fuera de su jornada laboral. Los costos correspondientes serán pagados en principio por el operario y le serán reintegrados por la Empresa, previa presentación del justificante de los mismos, así como de su asistencia y aprovechamiento. En donde se interprete que se superan los costos normales, se tratará en cada Comité de Centro.

ARTICULO 45º.— SEGURO DE VIDA

Las pólizas que actualmente tiene contratadas la Empresa, serán actualizadas en el 7 o/o.

ARTICULO 46º.— ECONOMATO

Al objeto de beneficiar a los trabajadores en la adquisición de artículos básicos y para el hogar, se tenderá por parte de la empresa a participar en un economato.

ARTICULO 47º.— REVISION MEDICA

La Empresa concertará con las Mútuas, un servicio de revisión médica, incluída la vista, anualmente a todo el personal de plantilla.

Al ingreso de nuevo personal, se le realizará un exámen médico.

Los Centros dispondrán del servicio médico correspondiente de acuerdo con lo que marque la Ley. La Empresa exigirá a estos Centros responsabilidad en las revisiones, y entrega de los resultados en un breve plazo.

ARTICULO 48º.— SERVICIO MILITAR

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio, o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviese presente en la empresa.

Tendrá derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones reglamentarias establecidas en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas le viniese percibiendo.

El personal, que estando en el servicio militar o civil subsidiario disfrute de permiso, podrá reintegrarse al trabajo, si este es al menos de un tiempo suficiente para permitir los 10 días ininterrumpidos de trabajo, pudiendo emplearse en cualquier puesto, aún no siendo el suyo habitual, siempre y cuando no atente contra su dignidad profesional.

El personal que esté cumpliendo el servicio militar o civil subsidiario y que tenga familiares a su cargo, acreditados en la cartilla de la Seguridad Social, percibirá, con cargo a la empresa, el 25 o/o de su salario de Convenio, independientemente de las prestaciones a la Seguridad Social, siempre y cuando no esté en la situación contemplada en el párrafo anterior.

Quien ocupe la vacante temporal producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la empresa, ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la empresa con carácter fijo o pasará, si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza. Se le avisará del cese con 8 días de antelación o se le abonará la indemnización equivalente a tal plazo.

Si el trabajador fijo no se reincorpora a su puesto en el plazo de dos meses establecido en el párrafo 10, el suplente adquirirá su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

ARTICULO 49º.— COMEDOR

La empresa dispondrá de un comedor a partir de 60 trabajadores, para cada centro de trabajo.
La aportación por comida se incrementará en un 7 o/o.

ARTICULO 50º.— SEGURIDAD E HIGIENE

La empresa contará con un vigilante de Seguridad e Higiene para cada Centro de Trabajo hasta 50 trabajadores y de 2 vigilantes a partir de 51 trabajadores a 100 trabajadores.

Con más de 100 trabajadores se atendrá a la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

La elección de los vigilantes y miembros del Comité de Seguridad e Higiene, se efectuará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes del personal. En caso de desacuerdo cada parte elegirá la mitad.

ARTICULO 51º.— PRENDAS DE TRABAJO.

A todo el personal de la Empresa se le entregará ropa de trabajo de acuerdo con sus funciones:

Talleres: dos conjuntos al año.

Laboratorios: dos prendas al año.

Guardas: una chaqueta con dos pantalones al año.

Personal de oficinas masculino: una chaqueta de trabajo cada dos años

Personal de oficinas femenino (Dibujo incluído): un conjunto cada dos años.

Chóferes: una cazadora con dos pantalones al año.

Empleadas de limpieza: dos batas al año.

Al personal que por sus características de trabajo deba desarrollar parte de su jornada en el exterior, se le facilitará chaqueta y pantalón de agua, que será renovada siempre que se demuestre su deterioro por razón de trabajo.

También el calzado de seguridad necesario para cada trabajador, renovable anualmente.

Asimismo la Empresa entregará todo tipo de prendas y materiales para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, de mutuo acuerdo con la empresa y el trabajador.

ARTICULO 52º.— COMITES DE EMPRESA

El funcionamiento, competencias y garantías de los Comités estarán regulados por la legislación vigente, Convenio Nacional de Artes Gráficas, o norma que la sustituya.

ARTICULO 53º.— COMITES INTERCENTROS

Se constituirá un Comité Intercentros que será el máximo y único órgano de representación laboral de la Empresa con capacidad para conocer y tratar de aquellos asuntos de las competencias de los Comités de Centros, que afectan a la Empresa en su conjunto o a varios centros de la Empresa simultáneamente, y todo ello sin menoscabo de las competencias que a nivel local tienen legalmente atribuídos los Comités de Centros o delegados personal, según proceda.

La composición del Comité Intercentros será de tres miembros, uno por cada Centro de Trabajo. La designación de los miembros que lo compongan será la atribución de los diferentes Comités de Centros o delegados de personal, según convenga.

El tiempo empleado en las reuniones no será computable dentro del tiempo asignado a los Comités de Centros.

A los miembros del Comité Intercentros que debieran viajar para asistir a las reuniones, o gestiones, la Empresa les pagará los gastos habituales respetando las costumbres observadas con anteriores representantes.

La Empresa facilitará los medios necesarios para el funcionamiento del Comité Intercentros, tanto a nivel de locales, como de materiales de oficina, etc.

Las reuniones del Comité Intercentros podrán celebrarse en un Centro de Trabajo distinto al de la sede social, cuando previamente se justifique su necesidad.

ARTICULO 54º.— COMPETENCIAS DEL COMITE INTERCENTROS.

Son competencias del Comité Intercentros la vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo de Empresa, que se constituyen en miembros de la Comisión Paritaria.

Asimismo, serán de su competencia todos los suntos que le sean encomendados por los Comités de Centros o delegados de personal, concernientes a la Empresa en su conjunto.

El Comité Intercentros dejará su cargo por las mismas causas que los Comités de Empresa o delegados de personal.

Las garantías del Comité Intercentros serán las mismas que se otorgan a los Comités de Empresa y delegados del personal, sin acumulación de las mismas.

ARTICULO 55º.— DERECHO DE ASAMBLEA

Se reconoce el derecho de los trabajadores de un mismo centro de trabajo a reunirse en asambleas.

Estas asambleas podrán ser convocadas por los Comités de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 o/o de la plantilla.

Se celebrarán fuera de las horas de trabajo y dispondrán de locales de la Empresa.

Se podrán celebrar dentro del horario de trabajo, en torno al cambio de turnos, a cuenta del cómputo anual de horas de trabajo.

Los Comités de Empresa convocantes lo comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 24 horas. En casos de emergencia, se notificará antes de dicha Asamblea.

ARTICULO 56º.— DERECHOS SINDICALES

La Empresa reconoce a los Sindicatos debidamente implantados en la misma, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

La empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo. Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados en la Empresa, a fin de que esta sea distribuída.

En todos los centros de trabajo de la Empresa Roberto Zubiri, S.A. existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos podrán insertar comunicaciones; asimismo reconocerá la figura del delegado sindical.

El delegado sindical que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la Empresa su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y los de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central y la dirección de los respectivos centros de trabajo de la Empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz, pero sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia y que el número de asistentes no sobrepase el establecido para dichos órganos.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa.

4. Ser oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan a los trabajadores en general y a os afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

   a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

   b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

   c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencia.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical en los lugares establecidos y mantener reuniones con los mismos, fuera de las horas de trabajo, en los locales cedidos por la Empresa.

Las funciones de los puntos 3, 4, 5, se entienden para los casos de Delegados de Secciones Sindicales que no tengan representación en el Comité de Empresa.

En todos los centros de trabajo, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, sin asignación exclusiva, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los delegados ceñirán sus competencias a la realización de las funciones sindicales que le sean propias.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical, de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, ateniéndose a lo regulado en este Convenio..

Respecto a la correspondencia que reciban las Secciones Sindicales en los Centros de Trabajo, se respetará su inviolabilidad y se entregará como el resto de la correspondencia.

ARTICULO 57º.— CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El delegado de cada Sección Sindical entregará a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará este deseo, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferido el importe total de las retenciones y una lista con la firma de los que aparezcan en la misma y estén interesados en esta forma de pago.

ARTICULO 58º.— NORMATIVA ADICIONAL

Todas las disposiciones no recogidas en el presente Convenio de Empresa quedan a expensas de lo que dice la Legislación Vigente, Ordenanza Laboral de Artes Gráficas, o norma que la sustituya.

ARTICULO 59º.— DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes, reconocen formalmente, la existencia del derecho de huelga, de acuerdo con las leyes que la regulan, comprometiéndose, no obstante, durante la duración del actual Convenio a no recurrir a la huelga por una parte, ni al cierre patronal por la otra, sino después de haber agotado todos los medios de entendimiento.

TABLA DE SALARIO BASE Y ANTIGUEDAD
PARA EL PERSONAL DE RETRIBUCION DIARIA

1.984

Calificación	Salario Base	Antigüedad
1,16	1.507	45,20
1,22	1.556	46,68
1,28	1.603	48,09
1,34	1.651	49,54
1,40	1.698	50,95
1,47	1.756	52,68
1,55	1.819	54,56
1,63	1.882	56,47
1,70	1.939	58,18
1,80	2.019	60,57
1,90	2.098	62,94
2,00	2.179	65,37
2,20	2.339	70,16

TABLA DE SALARIO BASE Y ANTIGUEDAD
PARA EL PERSONAL DE RETRIBUCION MENSUAL

1.984

Calificación	Salario Base	Antigüedad
1,22	47.179	1.415
1,34	50.081	1.5022
1,47	53.207	1.596
1,60	60.590	1.818
1,90	63.648	1.908
2,10	71.479	2.144
2,40	75.784	2.273
2,60	80.606	2.418
2,80	85.493	2.564
3,00	90.305	2.709
3,10	92.722	2.781
3,90	112.143	3.364

TABLA DE PAGAS EXTRAORDINARIAS

1.984

Calificación	Importe
1,16	38.395
1,22	40.384
1,28	42.370
1,34	44.355
1,40	46.501
1,47	48.657
1,55	51.306
1,63	53.954
1,70	56.264
1,80	59.582
1,90	62.892
2,00	66.203
2,10	69.513
2,20	72.823
2,40	79.444
2,60	86.064
2,80	92.684
3,00	99.303
3,10	102.616
3,90	129.097

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

14037 *RESOLUCION de 20 de febrero de 1984, de la Dirección Provincial de Navarra, por la que se autoriza la instalación eléctrica de alta tensión que se cita y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Dirección Provincial a instancia de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, S. A.», solicitando autorización para la instalación y declaración en concreto de su utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de estación transformadora de distribución, cuyas características principales técnicas son las siguientes:

a) Peticionario: «Fuerzas Eléctricas de Navarra, S. A.».
b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Término municipal de Mendigorría (Navarra).
c) Finalidad de la instalación: Mejorar las condiciones del suministro de energía eléctrica en una zona de esta provincia.
d) Características principales: Estación transformadora de distribución de 66/13,2 KV y 4.500 KVA, con cuatro salidas de línea a 13,2 KV.

Esta Dirección Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto de los Decretos 2617/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento Técnico de Líneas Eléctricas Aéreas de Alata Tensión, aprobado por Decreto 3151/1968, de noviembre ha resuelto autorizar el establecimiento de la instalación eléctrica solicitada, declarar la utilidad pública de la misma, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966, y aprobar el proyecto presentado para su ejecución de la mencionada instalación, fechado en Bilbao en julio de 1978 y suscrito por el Ingeniero Industrial don José Luis Larrea Arechavala, concediéndosele un plazo de dos meses para la ejecución de las obras.

Pamplona, 20 de febrero de 1984.—El Director provincial.—3.043-15.

14038 *RESOLUCION de 20 de febrero de 1984, de la Dirección Provincial de Navarra, por la que se autoriza la instalación eléctrica de alta tensión que se cita y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Dirección Provincial a instancia de la Empresa «Fuerzas Eléctricas de Navarra, S. A.», solicitando autorización para la instalación y declaración en concreto de su utilidad pública a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la línea eléctrica, cuyas características principales técnicas son las siguientes:

a) Peticionario «Fuerzas Eléctricas de Navarra, S. A.».
b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Viguria (Valle de Guesalaz) Navarra.
c) Finalidad de la instalación: Mejorar el suministro de energía eléctrica a la localidad de Viguria.
d) Características principales: Línea de transporte de energía eléctrica a 13 2 KV, de 193 metros de longitud, con origen en línea de FENSA y final en nuevo centro de transformación, tipo intemperie de 25 KVA, y red de distribución en baja tensión.

Esta Dirección Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto de los Decretos 2617/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 6 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939 y Reglamento Técnico de Líneas Eléctricas Aéreas de Alta Tensión, aprobado por Decreto 3151/1968, de noviembre, ha resuelto autorizar el establecimiento de la instalación eléctrica solicitada, declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966, y aprobar el proyecto presentado para su ejecución de la mencionada instalación, fechado en Pamplona en enero de 1983 y suscrito por el doctor Ingeniero Industrial don Francisco Díaz Leante, concediéndosele un plazo de doce meses para la ejecución de las obras.

Pamplona, 20 de febrero de 1984.—El Director provincial.—3.044-15.

14039 *RESOLUCION de 21 de marzo de 1984, de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, por la que se acredita al Laboratorio de la cátedra de «Mecánica y Termodinámica» de la Facultad de Físicas, de la Universidad Complutense de Madrid, para realizar los ensayos reglamentarios relativos a la homologación de los paneles solares.*

Vista la solicitud formulada por don José Doria Rico, como Director y en nombre y representación del Laboratorio de la cátedra de «Mecánica y Termodinámica» de la Facultad de Físicas de la Universidad Complutense de Madrid;

Visto el Real Decreto 2584/1981, de 18 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre de 1981), por el que se aprueba el Reglamento General de las Actuaciones del Ministerio de Industria y Energía en el campo de la Normalización y Homologación;

Visto el Real Decreto 891/1980, de 14 de abril («Boletín Oficial del Estado» de 12 de mayo de 1980), sobre homologación de paneles solares, y la Orden del Ministerio de Industria y Energía, de 28 de julio de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 18 de agosto de 1980), por la que se aprueban las normas e instrucciones técnicas complementarias para la homologación de los citados paneles;

Resultando que el Laboratorio citado ha presentado la documentación exigible en el punto 2.1.3 del Real Decreto 2584/1981, de 18 de septiembre;