

trabajos premiados. Respecto a los trabajos que sean publicados por el Departamento, se entenderá que la cuantía de los premios incluye los derechos de autor de los primeros 600 ejemplares dentro de los usos habituales en esta materia. Para tiradas superiores, el Ministerio de Educación y Ciencia convendrá con los respectivos autores las condiciones oportunas.

Undécima.—En el caso de los premios de vídeo, los autores premiados deberán enviar el «master» para facilitar su reproducción.

Duodécima.—Las deliberaciones del Jurado serán secretas. El fallo se notificará por correo a todos los concursantes en un plazo no superior a treinta días hábiles a partir de su emisión, y se le dará la publicidad adecuada a través de los diferentes medios de comunicación.

Decimotercera.—Los trabajos premiados quedarán definitivamente depositados en la Mediateca educativa de consulta del Ministerio de Educación y Ciencia, y sus datos de identificación serán incluidos en el catálogo. Asimismo, se realizará una copia que pasará a la Mediateca del PNTIC del mismo Ministerio, así como, en su caso, a las mediatecas de las Comunidades Autónomas con competencias transferidas en materia de educación.

Decimocuarta.—Los trabajos no premiados podrán también pasar a formar parte de las distintas mediatecas si sus autores así lo deciden, debiendo comunicarlo por escrito al Secretario de la Comisión de Medios Audiovisuales (Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (PNTIC), calle Alalpardo, sin número, 28806 Alcalá de Henares (Madrid)).

Los restantes trabajos podrán recogerse por sus autores, o personas en quien éstos deleguen, en el registro del PNTIC mediante la presentación del documento nacional de identidad. Si se solicita la devolución por correo certificado deberá enviarse fotocopia del documento nacional de identidad.

Decimoquinta.—El Jurado estará compuesto por los miembros de la Comisión de Medios Audiovisuales. A la vista de los trabajos presentados, el Jurado podrá recabar asesoramiento técnico de los especialistas que considere conveniente.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 9 de marzo de 1988.—El Secretario general de Educación, Alfredo Pérez Rubalcaba.

Ilma. Sra. Directora del Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

ANEXO I

Nombre:.....
 Apellidos:.....
 Número documento nacional de identidad:.....
 Nacido en....., provincia.....
 el..... de..... de.....
 Domicilio:.....
 Teléfono:.....
 Titulación académica:.....
 Profesión:.....
 Lugar de trabajo:.....
 Dirección del lugar de trabajo:.....

ANEXO II

1. Título del trabajo presentado a concurso:.....
2. Premio o premios a los que opta:.....
3. Nivel de enseñanza y modalidad a que se destina el trabajo: Educación Preescolar, EGB, BUP, COU, Formación Profesional, Enseñanza Universitaria, Educación de Adultos, Educación Compensatoria, Perfeccionamiento del Profesorado, Enseñanza a Distancia.
4. Área o asignatura a la que va destinado el trabajo a concurso.
5. Extensión del trabajo expresado en:
 - a) Número de diapositivas y transparencias en su caso.
 - b) Tiempo de duración de las grabaciones videográficas o sonoras en su caso.
 - c) Número de folios del material de apoyo escrito, en su caso.

d) Número de horas lectivas previstas para la utilización didáctica del trabajo.

6. Breve descripción del contenido de la obra presentada a concurso.

7. Objetivos generales, interés y oportunidad del tema elegido.

8. Características del material de equipo e instalaciones precisas, en su caso, para la utilización didáctica de la obra a concurso.

9. Circunstancias relacionadas con la realización del material que se consideren relevantes (modo de producción, participación de los alumnos, uso del material en experiencias educativas ya realizadas, etc.)

10. Metodología recomendada para la utilización en la enseñanza de la obra a concurso.

11. Descripción de la experiencia de los autores en la producción y utilización de medios audiovisuales.

12. Otras circunstancias que se consideren de interés (presupuesto de la producción, tiempo de realización, etc.).

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

6976

RESOLUCION de 12 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 12 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima».

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE «RADIOTONICA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ambito de aplicación territorial y personal*.—1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los Centros de trabajo que tenga establecidos o que en el futuro establezca la Empresa «Radiotónica, Sociedad Anónima», en todo el territorio del Estado español y obliga tanto a «Radiotónica, Sociedad Anónima», como al personal fijo de plantilla que preste su actividad laboral en obras de la misma, antes de su entrada en vigor y durante la vigencia del mismo.

2. Quedan expresamente excluidos de este Convenio el personal con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, así como el personal que acepte voluntariamente de forma expresa y escrita su exclusión del mismo.

Art. 2.º *Vigencia, denuncia y prórroga*.—1. Vigencia: Este convenio entrará en vigor, a todos los efectos, con independencia de su publicación, a partir de la firma.

Los conceptos económicos para 1987 serán los regulados en los distintos anexos, firmados por los representantes de los trabajadores y Empresa.

Este Convenio tendrá duración de dos años, comprendidos desde el 1 de marzo de 1987 al 28 de febrero de 1989.

2. Denuncia y prórroga: La denuncia del presente Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación mínima de dos meses antes de su finalización, sin más

requisitos que el escrito de comunicación a la autoridad laboral y a la otra parte.

Este Convenio, una vez vencido su término, se prorrogará automáticamente por periodos anuales sucesivos, salvo que sea denunciado por alguna de las partes.

Si no existiera Comité Intercentros Estatal podrá denunciarlo el 10 por 100 del total de los trabajadores fijos de plantilla.

Art. 3.º *Revisión.*—Con efectos desde el 1 de marzo de 1988 los importes de todos los conceptos retributivos figurados en este Convenio se incrementarán con el porcentaje que resulte de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{IPC 1987} + \text{IPC previsto 1988}}{2} + 1,12$$

La aplicación de la subida salarial será la cantidad que resulte de esta fórmula, aplicada al oficial segunda de noroeste, con catorce años de antigüedad y repercutirá en todo el personal fijo de plantilla en reunión de la Comisión Negociadora y conforme al acuerdo expreso firmado en acta por dicha Comisión de fecha 25 de noviembre de 1987 y que se reunirá tan pronto se constaten de forma oficial los IPC de la fórmula anterior.

El resto de los conceptos económicos no retributivos se incrementarán en el porcentaje que resulte de la aplicación de la fórmula citada.

Art. 4.º *Jornada laboral.*—La jornada para todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales, con treinta minutos de descanso diario, a mitad de jornada.

Durante 1987 la jornada en cómputo anual será de doscientos veinticuatro días de trabajo, equivalente a mil setecientos noventa y dos horas.

Horarios:

a) El horario general será:

De lunes a jueves, de ocho a dieciséis treinta horas.
Viernes, de ocho a catorce horas.

Dicha jornada comenzará en el almacén del Centro de trabajo y la terminación será siempre de forma general en el puesto de trabajo del día. Si el tiempo invertido en el regreso al punto de partida es superior a cuarenta y cinco minutos el exceso irá a cuenta de la Empresa.

Cuando el trabajo sea en cámaras y a turnos dentro de un casco urbano, se considerará Centro de trabajo la cámara de registro, siendo obligación de la Empresa avisar a los trabajadores del cambio de situación de la misma. Esto solamente se tendrá en cuenta cuando la cámara de registro esté en la misma población del Centro de trabajo. En caso contrario, se abonará la dieta correspondiente.

b) El horario podrá ser variado en cada Delegación por acuerdos entre Empresa y representantes de los trabajadores.

La jornada pactada para 1987 se adaptará para 1988 según el calendario laboral correspondiente.

c) Trabajos a turnos y trabajos nocturnos.—Para la realización de estos trabajos a turnos y nocturnos se ofrecen tres posibilidades por presupuestos y brigadas completas:

1.º Para la realización de este cometido se abonará al trabajador (celador o empalmador) la cantidad de 673 pesetas brutas por día trabajado y éste, por su parte, deberá ajustarse a los siguientes puntos:

Ocho horas de trabajo diario (desde las siete del lunes hasta las siete del sábado).

Realización del horario nocturno con arreglo a los turnos de trabajo previsto.

Dichos trabajos los realizarán de forma rotativa las brigadas cada cuatro meses o por rutas si éstas duran menos de cuatro meses.

2.º Los turnos de trabajo del viernes serán de seis horas cada uno de ellos y se abonarán 673 pesetas por día trabajado al turno de noche.

3.º Desaparece el turno de noche del viernes y la compensación de 673 pesetas brutas para toda la brigada.

Mediante el abono de estas cantidades económicas, el trabajador queda compensado de los derechos económicos previstos legalmente por estos trabajos, tales como: Horas especiales del sábado hasta las siete horas, plus de nocturnidad, etc.

Turno de noche exclusivamente.—Cuando un trabajador por circunstancias del trabajo sólo tenga que realizar turnos de noche trabajará treinta y nueve horas semanales, y cobrará el plus de nocturnidad que legalmente corresponde.

En el caso de los trabajadores adscritos al turno de noche éstos dispondrán durante toda la jornada de un vehículo de la Empresa preparado para ser utilizado en cualquier momento.

En los demás turnos si no se dispone de los medios de transporte de la Empresa, ésta pagará el kilometraje correspondiente.

Ateniéndose al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 2.º, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Art. 5.º *Horas extraordinarias.*—Se entiende por horas extraordinarias todas las que sobrepasen la jornada ordinaria laboral, según lo establecido en el presente Convenio y reglamentadas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas extraordinarias se realizarán de forma obligatoria en el caso de que vengan exigidas por siniestros, averías imprevistas o razones de fuerza mayor, entendiéndose por esta última actos de guerra, de gobierno o administrativos, revueltas, inundaciones y acontecimientos catastróficos en general.

Si por las razones expuestas en el párrafo segundo de este artículo se hubieran de realizar horas extraordinarias, el trabajador podrá optar por:

- 1.º Cobrar las horas extraordinarias con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondía a cada hora ordinaria.
- 2.º Compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un 75 por 100.
- 3.º Descansar tanto tiempo como se haya trabajado y cobrar el 75 por 100 del salario que correspondía a cada hora ordinaria.

Tanto de las horas realizadas como de la fecha de disfrute se informará al Comité correspondiente, así como de las causas que las motivaron, lugar y fecha.

Asimismo, se contempla la posibilidad de realización de horas extraordinarias estructurales cuando las circunstancias lo requieran, previo acuerdo con el Comité Provincial correspondiente, abonándose a 1.000 pesetas cada hora.

Dichas horas extras estructurales sólo se podrán realizar en periodos puntas o urgencias de producción. No se podrán realizar horas extras estructurales sin previa orden expresa de la Empresa y previo acuerdo con el Comité Provincial correspondiente.

Art. 6.º *Movilidad del personal.*—a) Normas generales: Se acuerda regular la movilidad del personal fijo de plantilla de la Empresa de acuerdo con la variedad de Centros de trabajo y circunstancias específicas de la misma.

b) Traslados: Se consideran como tal la adscripción definitiva de un trabajador a un Centro de trabajo permanente en la Empresa, distinto del que fue contratado.

c) Desplazamientos: Se consideran como tal la adscripción temporal de un trabajador a otro centro de trabajo distinto del que fue contratado.

d) Residencia de trabajo: Se entiende como tal el lugar donde fue contratado el trabajador o donde se le concediese la residencia de trabajo por traslado voluntario o forzoso.

e) Condiciones de desplazamiento: Por necesidades de servicio y de organización del trabajo la Empresa podrá desplazar a cualquier trabajador con la siguiente excepción, que será de obligado cumplimiento.

La Empresa no podrá desplazar a ningún trabajador fuera de la provincia donde tiene residencia de trabajo mientras en ella se encuentre otro trabajador de la misma actividad, aunque con distinta categoría, con distinta residencia de trabajo.

f) Rotación: Cuando los trabajadores de un Centro de trabajo tuviesen que salir de su Centro de trabajo habitual por necesidades de trabajo, tendrán que rotar cada tres meses, como máximo, con los que hubiesen salido de su misma actividad. De esta circunstancia, así como del sistema de rotaciones, se dará cuenta al Comité correspondiente para que acuerde con la Empresa el sistema más idóneo.

Los primeros en salir cuando no haya trabajo en un Centro determinado serán los que menos tiempo hubiesen estado fuera.

g) Cada Delegación establecerá a nivel provincial la distribución del personal en centros de trabajo conjuntamente con el Comité.

Art. 7.º *Viajes y desplazamientos.*—A) Tanto en vacaciones como en permisos oficiales se concede el tiempo siguiente por desplazamientos:

a) Fuera de la Delegación y entre provincias de la misma Delegación, se dará un día para el viaje de ida y otro para el viaje de vuelta.

b) Dentro de la misma provincia se dará el tiempo necesario para desplazarse.

B) En desplazamientos a presupuestos se concederá el tiempo siguiente:

- a) Hasta 40 kilómetros, cuatro horas.
- b) De 40 a 300 kilómetros, un día laborable.
- c) Más de 300 kilómetros, dos días laborables que coincidan siempre con principio y fin de semana.

Se concede con carácter general a todo el personal de obra los días 28, 29 y 30 de diciembre de 1987 a cambio del tiempo que les pudiese corresponder por el desplazamiento a presupuesto de 0 a 40 kilómetros (B.a).

Se entiende por kilómetro 0 la residencia o el almacén del Centro de trabajo concedido.

C) La Empresa comunicará por escrito el desplazamiento dentro de la provincia con tres días laborables de antelación.

El desplazamiento fuera de la provincia y dentro de la Delegación, se avisará por escrito con cinco días de antelación.

El desplazamiento fuera de la Delegación se avisará por escrito con quince días de antelación.

Art. 8.º *Kilometraje*.—Se abonarán a 16 pesetas los 2.500 primeros kilómetros y a 13 pesetas el resto, por períodos mensuales. Este kilometraje o gastos de locomoción, que será opcional por el trabajador, se abonará a todo el personal desde el Centro de trabajo a su residencia de trabajo en caso de permisos oficiales y en los cambios de Centro de trabajo, así como a cada miembro del Comité y Delegados de Personal cuando tenga que desplazarse a reuniones con la Empresa y previa convocatoria.

Art. 9.º *Compensación por desplazamientos*.—En compensación a los días que puedan corresponder ante una eventual aplicación en el ámbito de esta Empresa del artículo 40, punto 3, del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán las cantidades siguientes:

a) Al personal desplazado fuera de su provincia de contratación o a más de 100 kilómetros de su Centro de trabajo, se le abonarán 6.000 pesetas por cada uno de los meses desplazado desde el 1 de julio de 1987, a excepción del personal que tenga solicitado y concedido Centro de trabajo, que lo cobrará a partir de los 100 kilómetros o fuera de esta provincia.

b) Al personal desplazado fuera de su Delegación se le abonarán 10.000 pesetas por cada uno de los meses desplazado.

c) Los trabajadores comprendidos en el punto b), si se encuentran desplazados en el último trimestre del año, podrán optar entre cobrar dicho tercer trimestre o coger los días 4, 5, 7 y 8 de enero de 1988; estos días serán retribuidos en su totalidad y no recuperables, abonándose el viaje de ida y vuelta.

Art. 10. *Puentes*.—Se conceden con carácter general y retribuidos en su totalidad los puentes del año, recuperándose a efectos de producción.

Los puentes para 1988 se fijarán en la reunión de la Comisión encargada de aplicar la revisión salarial.

Art. 11. *Licencias y permisos oficiales*.—La Empresa concederá permiso retribuido en los casos y en la cuantía de días que a continuación se relacionan:

1. Matrimonio, quince días naturales.
2. Alumbramiento de esposa, siete días naturales.
3. Fallecimiento de cónyuge, siete días naturales.
4. Fallecimiento de parientes de primer grado (padres, hijos), cuatro días naturales y resto de parientes de primer grado, dos días naturales.
5. Fallecimiento de parientes de segundo grado, un día natural.
6. En el caso de enfermedad grave de cónyuge y parientes de primer grado tendrá de permiso retribuido tres días. Se podrá prorrogar los días de permiso que se consideren necesarios, siendo estos últimos sin derecho a retribución.

Nota.—Se entiende por parientes de primer grado hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges.

Se entiende por parientes de segundo grado tíos, primos y sobrinos de ambos cónyuges.

Se entiende por cónyuge también al compañero o compañera reconocido por un documento oficial.

Art. 12. *Excedencias*.—Todo el personal fijo de plantilla que solicite excedencia podrá, dentro del año siguiente a la concesión de excedencia, pedir su reingreso en la plantilla, comprometiéndose la Empresa a admitirlo al mes siguiente a la petición de ingreso en su Centro provincial donde pidió la excedencia. En caso de no existir trabajo en ese Centro, recibirá el mismo tratamiento que hubieran recibido sus compañeros en activo.

Transcurrido este año sin que el trabajador solicite el reingreso en su puesto de trabajo, ambas partes se atendrán a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes en vigor.

Todo trabajador que ostente un cargo público o sindical tendrá derecho a excedencia, que puede ser temporal, o, como máximo, mientras dure dicho cargo, reservándole la Empresa el puesto de trabajo.

Art. 13. *Fiestas*.—1.º Las fiestas serán establecidas en los calendarios oficiales y quedan de la siguiente forma para 1987:

- Doce fiestas nacionales.
- Dos fiestas locales.
- Tres fiestas de convenio (24 y 31 de diciembre y una a elegir en cada Delegación).

2.º Las fiestas para 1988 no serán inferiores a las pactadas para 1987.

Para disfrutar de las fiestas locales, comarcales y autonómicas y la de Convenio, los trabajadores disfrutarán las fiestas que les venían correspondiendo, según estaba establecido en las distintas Delegaciones y ajustándose en cualquier caso al calendario laboral que se establece para cada Delegación. Dichas fiestas se fijarán en la reunión de la Comisión encargada de aplicar la revisión salarial. En ningún caso el número de fiestas será superior al fijado en el apartado 1.º primero de este artículo.

Art. 14. *Vacaciones*.

a) Serán de treinta días naturales ininterrumpidos y su distribución, salvo acuerdo entre Empresa y trabajador, será del 1 de julio al 30 de septiembre y serán rotativas según el calendario que se acuerde.

b) Cualquier cambio de fechas dentro del período vacacional será concedido exclusivamente por causas de perentoria necesidad por parte del trabajador, siendo informado previamente el Comité Provincial correspondiente, en cuyo informe figurará la nueva fecha de vacaciones.

Este cambio no altera el calendario establecido.

c) Se abonarán según el salario mensual pactado y su importe se hará efectivo al trabajador dos días antes del inicio de su disfrute, excepto en los cambios del apartado anterior, que hay que solicitarlo con veinticinco días de antelación.

d) Por interés del trabajador se podrá tomar un adelanto o atraso de vacaciones fuera del período vacacional, siendo, como mínimo, de siete días y previa autorización de la Empresa, sin derecho alguno por parte del trabajador a los días por desplazamiento.

e) Fuera del período vacacional el trabajador podrá disfrutar de sus vacaciones cuando lo solicite y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previo informe de la Empresa al Comité.

f) En caso de fuerza mayor la Empresa, previo informe favorable del Comité Provincial correspondiente, podrá cambiar las fechas de disfrute de las vacaciones dentro del período vacacional.

Art. 15. *Ayuda de estudios*.—La Empresa, en sus reuniones con el Comité Intercentros estatal, estudiará y regulará con éste el tema relacionado con la ayuda de estudios, conforme lo venían haciendo hasta la fecha.

Los trabajadores favorecidos con esta ayuda serán todos aquellos que cursen estudios hasta COU sin discriminación posible y, asimismo, los trabajadores que cursen estudios superiores, siempre que sean afines y aplicables a la actividad de la Empresa.

La Empresa abonará las cantidades que se acuerden en concepto de ayuda de estudios.

Si alguna de estas ayudas es denegada dentro del concepto de este artículo o la ayuda concedida no cubriera la totalidad de lo solicitado, se estudiará este caso por la Comisión Mixta de Interpretación en reuniones ordinarias o extraordinarias previa exposición de los motivos.

Art. 16. *Ayuda a minusválidos físicos y psíquicos*.—Todo trabajador que tenga un hijo minusválido físico o psíquico y si esta situación está debidamente reconocida y acreditada por el INSERSO, percibirá la cantidad de 19.500 pesetas brutas mensuales.

Para aquellos casos en que la esposa o compañera reconocida oficialmente sufra una gran invalidez, temporal o definitiva, se estudiará una posible ayuda por la Comisión Mixta de Interpretación.

Art. 17. *Jubilación*.—Mientras dure el actual sistema establecido por la Seguridad Social en cuanto a edad de jubilación, los trabajadores que se jubilen voluntariamente y acrediten en la Empresa una antigüedad mínima de cinco años, tendrán derecho al premio de jubilación que se establece de la siguiente forma:

- A los sesenta años, 300.000 pesetas.
- A los sesenta y un años, 250.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años, 210.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años, 190.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años, 160.000 pesetas.

Art. 18. *Seguridad e higiene*.—Se mantendrán los Comités de Seguridad actuales por cada Delegación, y se crea un Comité de Seguridad e Higiene de carácter estatal que se compondrá de cinco miembros por parte de los representantes de los trabajadores (uno por cada Delegación) y cuatro por la Empresa.

Sus funciones serán las establecidas en el apartado 3 del presente artículo, coordinando la labor de Seguridad e Higiene en todo el ámbito nacional.

Se reunirá dos veces al año, una a principios del año conjuntamente con el Comité Intercentros Estatal y la Dirección, bajo la presidencia del Director general y con la asistencia de Técnicos, Médicos de Empresa y mandos intermedios, para analizar la labor del año transcurrido y fijar la política de seguridad del año que comienza, y otra en el segundo semestre, a la que asistirán solamente los nueve miembros componentes de este Comité de Seguridad e Higiene Estatal.

1. a) Los vigilantes de seguridad serán nombrados por la Empresa a propuesta del Comité de cada Delegación, y asistirán al Comité de Seguridad e Higiene Estatal cuando sean invitados al mismo para informar.

La Empresa aceptará su sustitución en reunión conjunta con todos los miembros del Comité de la Delegación correspondiente, previa explicación y propuestas de sustituto.

b) El vigilante de seguridad tendrá un libro de visitas.

2. Con objeto de asegurar una estructura lo más eficaz posible de seguridad se nombrará un colaborador por brigada, que informará al vigilante de seguridad en su visita a la obra y firmará el libro de visitas.

3. Funciones del Comité de Seguridad e Higiene:

a) Promover en el seno de la Empresa y especialmente en los Centros de trabajo la observación y divulgación de las normas de Seguridad e Higiene de la Empresa, y a su vez la de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

b) Estudiar y promover las medidas que se estimen oportunas en orden a la prevención de accidentes y riesgos de enfermedades profesionales.

c) Estudiar todas las medidas que sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección a la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

d) Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las Leyes vigentes y en el presente Convenio.

e) Investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales, producidas en la Empresa, con objeto de evitarlas y facilitar la consiguiente información a la Dirección, Comité Intercentros estatal y Dirección General de Trabajo.

f) Promover los cursos de seguridad e higiene para que todos los trabajadores reciban una información adecuada, fomentando las medidas preventivas.

4. Cada Comité de Seguridad e Higiene se reunirá al menos mensualmente y siempre que lo convoque el Presidente por libre iniciativa o a petición de tres o más de sus componentes. En la convocatoria se fijará el orden del día con los asuntos a tratar.

De todas las actas se enviará una copia al Comité Intercentros Estatal.

5. Enviará a la Dirección General de Trabajo copia de las actas correspondientes.

6. A los conductores de los vehículos se les obligará a mantener los mismos en perfectas condiciones de seguridad e higiene.

7. Cuando la distancia de trabajo lo requiera, éste se realizará por parejas.

El responsable de la brigada, encargado o vigilante de seguridad estará presente en la realización de los trabajos que reúnan condiciones de peligrosidad. En inclemencias del tiempo o cuando amenace tormenta no se dejará a ningún trabajador en un tajo que carezca de cobijo. El camión deberá estar pendiente para poder recogerlos si es necesario.

8. Se estudiará por parte del Comité de Seguridad e Higiene Estatal la creación de un nuevo boletín de normas.

9. En los índices de toxicidad, trabajos penosos y enfermedades profesionales, regirán los mínimos de las tablas TLV.

10. Los componentes de los Comités de Seguridad e Higiene realizarán además del cursillo básico otros de especialización y perfeccionamiento de seguridad e higiene.

11. Los componentes de los Comités de Seguridad e Higiene estudiarán si las herramientas son las idóneas al uso que se destinan, proponiendo las más adecuadas.

12. Todo trabajador tendrá la obligación de dar cuenta al Comité de Empresa o al vigilante de seguridad de cualquier anomalía que se observe en el comportamiento de los conductores que transporten personal de la Empresa.

13. Se cumplirán y harán cumplir las normas legalmente en vigor y las aprobadas por la Empresa, conjuntamente con los Comités de Seguridad e Higiene.

14. A todo trabajador se le entregará un ejemplar de las normas de seguridad editadas por la Empresa manteniéndolo actualizado.

15. Todo trabajador podrá negarse a realizar un trabajo si no reúne las condiciones necesarias de seguridad, sin que esta negativa sea motivo de sanción social o económica ni discriminación alguna, dictaminando posteriormente el vigilante de seguridad si el trabajo a efectuar cumplía estas normas de seguridad o no.

16. Todo lo relacionado con seguridad e higiene, tanto en lo que se refiere a la formación de los Comités como a su funcionamiento y competencias, será negociado por la Empresa y por el Comité de Seguridad e Higiene Estatal de mutuo acuerdo.

17. Se comunicará a los Comités de Seguridad e Higiene de cada provincia todos los accidentes graves que ocurran en la Empresa y se confeccionarán mapas de riesgos para analizar las causas de los mismos.

18. El Comité de Seguridad e Higiene Estatal podrá paralizar la realización de un trabajo cuando exista riesgo grave de accidente laboral.

Art. 19. *Ropa de trabajo.*-1. Se facilitarán tres fundas los días 1 de febrero, 1 de agosto y 1 de noviembre a todos los trabajadores y cuatro pares de guantes a todos los Celadores los días 1 de febrero, un par, 1 de junio, dos pares, y 1 de octubre, un par.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a un par de botas al año tipo telefónica, o bien otras de las siguientes características:

a) Primer año, tipo telefónica. Segundo año, los trabajadores tendrán opción a cogerlas de becerro o tipo telefónica.

Estas botas se entregarán el día 1 de junio de 1987.

b) Un par de botas de goma cada dos años, el 1 de octubre, a partir de 1987.

c) Un chaquetón de abrigo con capucha, cada tres años a partir de 1986.

d) Tanto a los Celadores como a los Empalmadores se les proveerá de conjunto chaquetilla, pantalón y camisa el día 1 de mayo de cada año.

e) Cualquier trabajador que presente una de estas prendas deteriorada se le entregará una nueva. A tal efecto existirá un «stock» en el almacén de cada provincia de estas prendas.

Art. 20. *Reconocimientos médicos.*-a) La Empresa queda obligada a realizar a todos los trabajadores un reconocimiento anual de acuerdo con la Ley, incluyendo análisis de sangre y orina, tensión arterial, rayos X, vista, oído, estudio cardiaco, electrocardiograma y exploración de aparato locomotor y columna vertebral.

Cualquier otro problema específico no incluido en estas normas será revisado adecuadamente por el Servicio Médico.

b) Asimismo la Empresa se verá en la obligación de estudiar lo dictaminado por el Servicio Médico, así como entregar a cada trabajador la cartilla médica correspondiente.

c) Cuando como consecuencia de que tras un reconocimiento médico sea necesario un estudio posterior y una acción concreta, ésta se realizará por el Comité de Seguridad e Higiene Estatal, opinando todas las partes interesadas.

d) Se dará un preaviso de una semana a todas las brigadas que vayan a pasar el reconocimiento médico.

Art. 21. *Bajas por accidente y enfermedad.*-a) En caso de accidente, con hospitalización, se percibirá el 100 por 100 del sueldo real pactado.

b) En caso de accidente, sin hospitalización, se percibirá el 100 por 100 del sueldo real pactado a partir de los quince días de baja. En estos quince días se celebrará una reunión entre Comité de la Delegación y Departamento de Seguridad e Higiene de la Empresa, y en la misma se valorará la causa y gravedad del accidente, a efectos de cobrar desde el primer día el 100 por 100. La decisión de esta reunión será vinculante para la Empresa.

c) En caso de enfermedad, con hospitalización, se percibirá el 100 por 100 del sueldo real pactado durante el tiempo de hospitalización y los sesenta días siguientes siempre que continúe de baja por enfermedad.

d) Se considera también enfermedad con hospitalización aquellos casos que al no disponer el Ente de camas suficientes el trabajador sea enviado al domicilio en régimen de hospitalización, siempre que el trabajador presente el correspondiente justificante de tal eventualidad.

e) En caso de enfermedad sin hospitalización se percibirá lo legalmente establecido. En este caso, si la enfermedad es de larga duración se estudiará una ayuda.

Art. 22. *Indemnizaciones.*-a) La Empresa abonará 1.655.000 pesetas en caso de muerte por accidente laboral y no laboral a las personas designadas por el trabajador o las que legalmente les corresponda.

b) La Empresa abonará 3.500.000 pesetas en caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, por accidente laboral y no laboral.

c) La Empresa abonará 2.200.000 pesetas en caso de invalidez total para su profesión por accidente laboral y no laboral.

d) La Empresa abonará 750.000 pesetas en caso de fallecimiento natural.

e) Se incluye como accidente de trabajo el viaje de ida o vuelta al trabajo y los viajes que cada trabajador realiza a su domicilio. Los viajes de los miembros de los Comités de Empresa para realizar las funciones inherentes al mismo y siempre que el viaje haya sido comunicado a la Empresa.

f) Secuelas derivadas de accidente no laboral, según baremo y porcentajes establecidos en el anexo 1 con base a la cantidad de 2.200.000 pesetas.

g) Determinación de las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidantes por accidente laboral, según baremo y porcentajes establecidos en el anexo 2, con base a la cantidad de 2.200.000 pesetas.

h) Se abonarán 500.000 pesetas como tope máximo por los gastos de sepelio y traslado del fallecido desde el lugar del accidente de trabajo hasta su lugar de residencia habitual.

i) Para tener derecho a las cantidades citadas, el accidente que origine el tipo de incapacidad tiene que tener lugar durante la vigencia del presente Convenio. Insistimos, el accidente, no la incapacidad que podría tener lugar posteriormente.

j) La Empresa cubrirá este riesgo con una Compañía de seguros.

k) Este artículo 22 íntegro entrará en vigor a todos los efectos el 1 de noviembre de 1987 y su duración será de un año, prorrogable si no se llega anteriormente a un nuevo acuerdo.

De la cobertura de estos riesgos se dará copia de póliza al Comité Intercentros Estatal. Estas prestaciones no excluirán a otras que pudiese haber.

Art. 23. *Derechos sindicales.*—Los trabajadores tendrán derecho a una Asamblea al año dentro de la jornada laboral, que ha de celebrarse en viernes, convocada por el Comité Intercentros Estatal.

a) Fuera de la jornada laboral podrán realizarse cuantas Asambleas sean convocadas en los locales de la Empresa.

b) El derecho a celebrar Asambleas en los locales de la Empresa se mantendrá durante los periodos de negociación colectiva.

c) Las Asambleas podrán ser convocadas por los trabajadores.

d) Se facilitará la asistencia y difusión de las Asambleas.

e) Se descontará en nómina, a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, la cuota sindical, con indicación del número de cuenta bancaria de la Central Sindical a la que ha de transferirse.

f) La actividad sindical en la Empresa se regirá por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical.

Art. 24. *Composición y competencia del Comité Intercentros Estatal, Comités de Delegaciones y Comités Provinciales.*—El Comité Intercentros Estatal se constituirá de acuerdo con el artículo 63, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores y tendrá las competencias que le otorgue la legislación laboral.

Este Comité ostentará la representación como órgano colegiado de todos los trabajadores.

El Comité Intercentros Estatal se reunirá con la Empresa en sesión ordinaria cada seis meses y en sesión extraordinaria cuando una de las partes lo solicite mediante presentación de un orden del día previamente aprobado y con un preaviso de quince días, como mínimo.

a) El Comité Intercentros Estatal será informado de los asuntos socio-laborales, económicos y participará en el Comité de Seguridad e Higiene en la forma que determine la legislación vigente y la normativa que se pacte con la Empresa.

b) Los representantes de los Comités dispondrán de las siguientes horas sindicales:

a') Comité Intercentros Estatal: Cuarenta horas mensuales.

b') Comités de Delegaciones: Treinta horas mensuales.

c') Comités Provinciales: Veinticuatro horas mensuales.

No se computarán como horas sindicales las siguientes:

1.º Una reunión semestral que corresponde convocar al Comité Intercentros Estatal.

2.º Las reuniones convocadas por ambas partes previo acuerdo de éstas en el orden del día.

3.º Las reuniones del Comité Intercentros Estatal para preparar la plataforma del Convenio, con un máximo de dos semanas.

Gastos:

Comité Intercentros Estatal: Se pagará la totalidad de los gastos en las reuniones que se celebren con la Empresa y en la confección de la plataforma.

Comités de Delegaciones y Provinciales: a) Los Comités Provinciales y de Delegación están constituidos y seguirán funcionando como lo vienen haciendo.

b) Se abonarán los gastos de locomoción en las reuniones que se celebren con la Empresa previo orden del día.

c) La Empresa facilitará, siempre que pueda y el Comité Intercentros Estatal lo solicite, aquellos medios materiales propios para el funcionamiento de los Comités de Empresa.

d) En los almacenes y oficinas se dispondrá de un tablón de anuncios en sitio visible para informar al personal y de un local debidamente habilitado para las reuniones de los Comités de Empresa.

e) Información directa a los trabajadores durante la jornada laboral, siempre que no obstruya el normal funcionamiento de la producción.

f) Informe previo ante faltas y medidas disciplinarias graves y muy graves a cualquier trabajador.

g) Al Comité Intercentros Estatal se le entregará una copia del balance anual de la Empresa en el mes de septiembre y lo demás establecido en el artículo 64, 1, 2.º, del Estatuto de los Trabajadores.

g-2) Se informará al Comité Intercentros Estatal sobre admisiones y despidos con la debida antelación, dando el número de trabajadores y categoría profesional de dichos trabajadores que se van a admitir, y una vez admitidos, los nombres por cada provincia.

g-3) Se informará al Comité Intercentros Estatal sobre posibles expedientes de crisis, y siempre que lo solicite se le informará de la situación y perspectiva de trabajo en la Empresa.

g-4) Dentro de la información general prevista en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa informará sobre las subcontratas.

g-5) Se informará al Comité Intercentros Estatal sobre la evolución probable de empleo en la Empresa.

g-6) Se informará al Comité Intercentros Estatal sobre proyectos fundamentales que afecten a los intereses de los trabajadores.

Art. 25. *Salarios y tablas salariales.*—a) Los salarios se aplicarán conforme a las tablas que figuran en el anexo 3.

b) Los salarios se percibirán el día 7 de cada mes.

c) Se abonará un anticipo el día 15 por la mitad del importe de la nómina, aproximadamente, a todo trabajador que lo solicite en caso de necesidad.

d) Todos los pagos efectuados por la Empresa a los trabajadores serán personales y nominativos, bien por talón o transferencia bancaria (salarios, viajes, etc...), siendo por cuenta de la Empresa el tiempo y los medios necesarios para hacerlos efectivos.

e) En caso de que cualquiera de las fechas de pago coincida con un día no laborable, se efectuará el pago el día laborable anterior; si excepcionalmente por motivos de la Tesorería esto no fuese posible, la Empresa justificará esta circunstancia con la debida antelación al Comité Intercentros Estatal.

f) En caso de que la Empresa reconozca o cometa algún error en la confección de la nómina, deberá hacer efectiva la diferencia económica en un plazo no superior a quince días.

g) La Empresa hará la transferencia bancaria con el suficiente tiempo y antelación para que llegue el día de cobro.

Art. 26. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias denominadas julio, local, Navidad y beneficios, en las cuantías que para cada una de ellas figuran en el anexo 4.

En todas las pagas se percibirá la antigüedad según el anexo 5.

La paga de julio se abonará antes del 15 de julio y será de cómputo semestral (del 1 de enero al 30 de junio).

La paga local se abonará antes del 8 de septiembre y será de cómputo anual (del 1 de septiembre al 31 de agosto).

La paga de Navidad se abonará antes del día 22 de diciembre y será de cómputo semestral (del 1 de julio al 31 de diciembre).

La paga de beneficios se abonará antes del 15 de marzo y será de cómputo anual (del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior).

A los enfermos y accidentados que les corresponda el 100 por 100 del salario real pactado no se les descontará en estas pagas la parte correspondiente de pagas extras que hayan percibido en el período de baja, o bien se les incrementará en un recibo aparte la parte abonada de paga en concepto de salario real.

En caso de no haberse trabajado los periodos completos de devengo, se cobrará la parte proporcional correspondiente.

Art. 27. *Antigüedad.*—Se abonarán por este concepto en salarios, pagas extras y vacaciones las cantidades de antigüedad que figuran en el anexo 5.

Un bienio al cumplirse dos años de permanencia en la Empresa.

Dos bienios al cumplirse cuatro años de permanencia en la Empresa.

Dos bienios y un quinquenio al cumplirse nueve años de permanencia en la Empresa.

Sucesivamente cada cinco años un nuevo quinquenio.

Art. 28. *Diets.*-Se establece un concepto extrasalarial remuneratorio denominado «diets gastos de viaje, manutención y hospedaje» que tiene por finalidad resarcir a los trabajadores de los gastos de toda índole producidos como consecuencia de los constantes desplazamientos efectuados por motivo de trabajo fuera del lugar de residencia habitual.

La remuneración prevista en el párrafo anterior se pagará por recibo, abarcando los cuatro conceptos citados.

El mínimo de este recibo estará en función de la dieta mínima fija actualmente en vigor, y a partir de este mínimo, las cantidades serán variables según los gastos que procedan, con un tope de 6.900 pesetas diarias.

Las dietas mínimas fijas son las que figuran en el anexo 6.

Art. 29. *Obsequio navideño.*-La Empresa hará un obsequio navideño, cuyo valor será de 3.300 pesetas.

El Comité Intercentros Estatal se hará cargo de la compra y depósito de dicho obsequio en los almacenes de la Empresa, correspondiendo a ésta la entrega de los obsequios a cada trabajador.

Art. 30. *Economatos.*-Se mantendrá y mejorará, ampliándolos en su caso, los que existen en las respectivas Delegaciones.

La Empresa hará las gestiones oportunas tendientes a conseguir que los trabajadores tengan opción a otros economatos, manteniéndose los que ya se tienen.

Art. 31. *Conductores y vehículos.*-1. Todos los vehículos propiedad de la Empresa o Empresas contratadas al efecto dispondrán del correspondiente permiso del propietario, debiendo estar en regla todo tipo de licencias y seguros que correspondan a cada clase de vehículo.

Las responsabilidades a que hubiera lugar por accidente con vehículos de la Empresa, o Empresas contratadas al efecto, o vehículos particulares destinados a realizar trabajos de la misma, no serán motivo de sanción, suspensión o no percepción de haberes por el tiempo que a causa de ello estuviese ausente el trabajador, teniendo siempre la consideración de accidente de trabajo.

Asimismo la Empresa se hará cargo de la protección jurídica y fianza de responsabilidad civil y criminal ilimitada. Los vehículos utilizados por los miembros del Comité de Empresa tendrán este carácter siempre que estén realizando funciones inherentes a su cargo y la Empresa sea informada de estos viajes.

2. A todo trabajador contratado para conducir, si se le retira o suspende su permiso de conducir, la Empresa le encomendará otro trabajo en obra, y si el trabajador no aceptase, la Empresa tomará las medidas legales a su alcance.

3. Todo trabajador que, además de desempeñar las funciones inherentes a su categoría profesional, conduzca un camión furgón dedicado a la carga y transporte del personal, percibirá un plus mensual que se regulará en cada Delegación, comprometiéndose el conductor a mantener el vehículo en perfecto estado de conservación y limpieza.

Art. 32. *Categorías profesionales y ascensos, promoción y formación profesional.*-La Empresa está dispuesta a hacer una reclasificación de todos aquellos trabajadores que de forma manifiesta e injusta están mal encuadrados. Esto se hará conjuntamente por la Dirección y el Comité Intercentros Estatal.

Los grupos y niveles serán los que regulen la Ordenanza Laboral.

La Empresa impartirá a todos los trabajadores cursillos de formación y especialización profesional, siempre que las necesidades lo requieran.

No obstante, la Empresa contempla la posibilidad de preparar a su personal con la finalidad de elevar el nivel de especialización y profesionalización de la plantilla dentro de las actividades que normalmente realizan, siempre que el trabajador acceda voluntariamente en lo que se refiere a este segundo punto. En ambos casos tendrán preferencia para realizar dichos cursos los fijos de plantilla.

Se dará información a todos los trabajadores de los trabajos que se fueran modificando, asimismo, entregará manuales o memorándum u otras instrucciones que existiesen.

A todo trabajador que tenga que realizar cualquier tipo de examen se le facilitará asistencia al mismo.

Todo trabajador que lleve un año conduciendo para la Empresa y desee tener un permiso de conducir de categoría superior, la Empresa le abonará los gastos de matrícula y el importe de las prácticas hasta un máximo de 10 prácticas.

Se negociará un mínimo de aumento de categorías.

Art. 33. *Carné de Empresa.*-Se mantendrá el carné de Empresa actual, con una validez mínima de tres años, siendo entregado uno antes de caducar el anterior.

Art. 34. *Actividades recreativas, culturales e informativas.*-Se estudiarán estas actividades y cantidades entre la Empresa y los Comités.

Art. 35. *Condiciones económicas actuales.*-Se respetarán las condiciones económicas actuales más beneficiosas a nivel personal.

Art. 36. *Edición de cuadernillos.*-La Empresa editará y entregará un cuadernillo con el texto íntegro del presente Convenio a cada trabajador en un plazo máximo de un mes después de su firma.

Art. 37. *Vinculación a la totalidad.*-Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no admitiéndose, por consiguiente, aplicación parcial de sus pactos.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara algunos de sus pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria nueva y total negociación de todo el texto.

Art. 38. *Absorción y compensación.*-El establecimiento de condiciones económicas o laborales por normas legales, tanto presentes como futuras, sean de general o de particular aplicación, sólo tendrán eficacia, si consideradas globalmente en cómputo anual, resultan superiores a las pactadas en el presente Convenio.

Art. 39. *Rendimientos a prima de producción.*-Los puntos a prima de producción son los que actualmente tienen en cada Delegación y que figuran en el acta de fecha 23 de marzo de 1987, siendo éstos única y exclusivamente a efectos de primas de producción.

Conjuntamente, la Empresa y el Comité Intercentros Estatal se reunirán para hacer el control de esta producción a primas y, en consecuencia, adoptar las medidas pertinentes para corregir las desviaciones y examinar las causas que lo motivaron.

Art. 40. *Cláusula estabilizadora.*-Para solucionar cualquier cuestión que se suscite en relación con la interpretación o aplicación y cumplimiento del presente Convenio, ambas partes se comprometen expresamente, con carácter previo a la adopción de cualquier medida que pudiera adoptarse por estas causas, a acudir a la Comisión Mixta (artículo 42 de este Convenio), y de no llegarse a una solución, podrán, de común acuerdo, solicitar la mediación de la autoridad laboral competente.

Art. 41. *Organización del trabajo.*-La organización del trabajo será facultad de la Dirección de la Empresa y se regirá por el presente Convenio, y en aquello que no viniese regulado en éste, por las disposiciones legales vigentes.

Art. 42. *Comisión Mixta de Interpretación.*-Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación del presente Convenio, se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación, integrada por cinco representantes de los trabajadores, nombrados por el Comité Intercentros Estatal, y cinco representantes nombrados por la Dirección de la Empresa.

Cláusula final. *Composición de la Comisión Mixta de Interpretación.*-De conformidad con lo establecido en el artículo 42 del presente Convenio, la Comisión Mixta de Interpretación queda constituida por las siguientes personas:

Representación de los trabajadores:

Don Jesús Rivas Varela.
Don Francisco Alvarez Diaz.
Don Rogelio Marín Canuto.
Don José Pérez Pascual.
Don Félix Martín García.

Representación de la Empresa:

Don Juan Ignacio Martínez-Almeida.
Don Vicente Monforte Fuertes.
Don Fernando Ros Romero.
Don Manuel Possé Liano.
Don Antonio Lax Lázaro.

ANEXO 1

Baremo de lesiones extraprofesionales

| | Derecho Porcentaje | Izquierdo Porcentaje |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Pérdida total del brazo o de la mano | 60 | 50 |
| Pérdida total del movimiento del hombro | 30 | 20 |
| Pérdida total del movimiento del codo | 20 | 15 |
| Pérdida total del pulgar y del índice de la mano | 40 | 30 |
| Pérdida total del movimiento de la muñeca | 20 | 15 |
| Pérdida de tres dedos de la mano que no sean el pulgar o índice | 25 | 20 |
| Pérdida del pulgar y otro que no sea el índice de la mano | 30 | 25 |

| | Derecho Porcentaje | Izquierdo Porcentaje |
|---|-----------------------|-------------------------|
| Pérdida de tres dedos de la mano, incluidos pulgar e índice | 35 | 30 |
| Pérdida del índice de la mano y otro que no sea el pulgar | 25 | 20 |
| Pérdida del pulgar de la mano sólo | 22 | 18 |
| Pérdida del índice de la mano sólo | 15 | 12 |
| Pérdida del medio, anular o meñique de la mano | 10 | 8 |
| Pérdida de dos de estos últimos de la mano | 15 | 12 |
| | Porcentaje | |
| Pérdida de una pierna o de un pie | 50 | |
| Amputación parcial de un pie, comprendidos todos los dedos | 40 | |
| Sordera completa de los dos oídos | 40 | |
| Sordera completa de un oído | 10 | |
| Ablación de la mandíbula inferior | 30 | |
| Pérdida total de un ojo o reducción a la mitad de visión binocular | 30 | |
| Fractura no consolidada de una pierna o pie | 25 | |
| Fractura no consolidada de una rótula | 20 | |
| Pérdida total del movimiento de una cadera o de una rodilla | 20 | |
| Acortamiento, por lo menos, de cinco centímetros de un miembro inferior | 15 | |
| Pérdida del dedo pulgar de un pie | 10 | |
| Pérdida de otro dedo de un pie | 5 | |

Las invalideces no especificadas se indemnizarán en proporción a su gravedad, comparándola a la de los casos que se enumeran, sin tener en cuenta la profesión del asegurado.

La importancia funcional absoluta y permanente de un miembro es asimilable a la pérdida total del mismo.

La indemnización total pagadera por varias pérdidas o inutilizaciones de miembros causadas por un mismo accidente se calcula sumando los importes correspondientes a cada una de las mismas, sin que dicha indemnización total pueda exceder de la cantidad asegurada para el caso de invalidez completa.

Si antes del accidente el asegurado presentaba defectos corporales, la invalidez causada por dicho accidente no podrá ser clasificada en un grado mayor al que resultaría si la víctima fuera una persona normal desde el punto de vista de la integridad anatómica.

ANEXO 2

Baremo de lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante, por accidente de trabajo

Tanto por ciento sobre el capital en el artículo 22 de este Convenio

| | Porcentaje |
|--|------------|
| Cabeza y cara: | |
| 1. Pérdida de sustancia ósea en la pared craneal, claramente apreciable por exploración clínica | 6 al 13 |
| 2. Disminución de la agudeza visual de un ojo en menos del 50 por 100, siempre que con corrección no alcance las 7 décimas | 6 |
| 3. Disminución de la agudeza visual de un ojo en más del 50 por 100 | 11 |
| 4. Disminución de la agudeza visual en ambos ojos en menos del 50 por 100, siempre que con corrección no alcance en ambos ojos las 7 décimas | 14 |
| 5. Alteraciones de la voz y trastornos del lenguaje, conservándose voz social | 4 al 14 |
| A) Organos de la audición: | |
| 6. Pérdida de una oreja | 10 |
| 7. Pérdida de las dos orejas | 22 |
| 8. Hipoacusia que no afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro | 7 |
| 9. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de un oído, siendo normal la del otro | 14 |
| 10. Hipoacusia que afecte la zona conversacional de ambos oídos | 20 |

| | Porcentaje | |
|---|------------|----|
| B) Organos del olfato: | | |
| 11. Pérdida de la nariz: | | |
| Tratándose de mujeres | | 45 |
| Tratándose de hombres | | 22 |
| 12. Deformación o perforación del tabique nasal | | 7 |
| C) Deformaciones en el rostro y la cabeza, no incluidas en los epígrafes anteriores: | | |
| 13. Deformaciones en el rostro y en la cabeza que determinen una alteración importante de su aspecto: | | |
| 1. Tratándose de mujeres | 7 al 14 | |
| 2. Tratándose de hombres | 3 al 14 | |
| 14. Deformaciones en el rostro que afecten a la estética facial o impidan alguna de las funciones de los órganos exteriores de la cara: | | |
| 1. Tratándose de mujeres | 11 al 45 | |
| 2. Tratándose de hombres | 7 al 14 | |
| Aparato genital: | | |
| 15. Pérdida funcional de testículos: | | |
| 1. Uno | | 6 |
| 2. Dos | | 24 |
| 16. Pérdida anatómica de los testículos: | | |
| 1. Uno | | 14 |
| 2. Dos | | 36 |
| 17. Pérdida parcial del pene, teniendo en cuenta la medida en que afecte a la capacidad «coeundo» y a la micción | 14 al 27 | |
| 18. Pérdida total del pene | 38 | |
| 19. Pérdida anatómica o funcional de los ovarios: | | |
| 1. Uno | | 16 |
| 2. Dos | | 38 |
| 20. Deformación de los órganos genitales externos de la mujer | 9 al 36 | |
| Glándulas y vísceras: | | |
| 21. Pérdida de una mama en la mujer: | | |
| 1. Una | | 14 |
| 2. Dos | | 31 |
| 22. Pérdida de otras glándulas: | | |
| 1. Salivares | | 13 |
| 2. Tiroides | | 14 |
| 3. Paratiroides | | 14 |
| 4. Pancreática | | 25 |
| 23. Pérdida del bazo | | 14 |
| 24. Pérdida del riñón | | 24 |

| | Derecho % | Izquierdo % |
|--|--------------|----------------|
|--|--------------|----------------|

Miembros superiores:

| | Derecho % | Izquierdo % |
|---|--------------|----------------|
| A) Pérdida de los dedos de las manos: | | |
| 1. Pulgar: | | |
| 25. Pérdida de la segunda falange (distal) | 13 | 10 |
| 2. Índice: | | |
| 26. Pérdida de la tercera falange (distal) | 6 | 5 |
| 27. Pérdida de la segunda y tercera falanges (media y distal) | 10 | 7 |
| 28. Pérdida completa | 14 | 10 |
| 29. Pérdida del metacarpiano | 6 | 5 |
| 30. Pérdida completa, incluido metacarpiano | 16 | 13 |
| 3. Medio: | | |
| 31. Pérdida de la tercera falange (distal) | 7 | 5 |
| 32. Pérdida de la tercera y segunda falanges (distal y media) | 11 | 8 |
| 33. Pérdida completa | 14 | 10 |
| 34. Pérdida del metacarpiano | 6 | 5 |
| 35. Pérdida completa, incluido metacarpiano | 16 | 13 |

| | Derecho % | Izquierdo % |
|--|--------------|----------------|
| 4. Anular: | | |
| 36. Pérdida de la tercera falange (distal) | 5 | 4 |
| 37. Pérdida de la segunda y tercera falanges (media y distal) | 8 | 6 |
| 38. Pérdida completa | 10 | 7 |
| 39. Pérdida del metacarpiario | 4 | 4 |
| 40. Pérdida completa, incluido metacarpiario | 13 | 10 |
| 5. Meñique: | | |
| 41. Pérdida de la tercera falange (distal) | 4 | 3 |
| 42. Pérdida de la segunda y tercera falanges (media y distal) | 6 | 5 |
| 43. Pérdida completa | 8 | 6 |
| 44. Pérdida del metacarpiario | 6 | 6 |
| 45. Pérdida completa, incluido metacarpiario | 10 | 8 |
| B) Anquilosis: | | |
| 1. Codo y muñeca: | | |
| 46. Anquilosis del codo en posición favorable (ángulo de 80 a 90 grados) | 17 | 13 |
| 47. Anquilosis de la muñeca | 16 | 11 |
| 2. Pulgar: | | |
| 48. De la articulación interfalángica | 10 | 5 |
| 49. De la articulación metacarpo-falángica | 14 | 10 |
| 50. De la articulación interfalángica y metacarpo-falángica | 16 | 13 |
| 51. De la articulación carpo-metacarpiana | 18 | 14 |
| 3. Índice: | | |
| 52. De la articulación segunda interfalángica (distal) | 5 | 4 |
| 53. De la articulación primera falángica | 8 | 6 |
| 54. De la articulación metacarpo-falángica | 8 | 6 |
| 55. De las dos articulaciones interfalángicas asociadas | 8 | 6 |
| 56. De las articulaciones metacarpo-falángicas y una interfalángica asociada | 11 | 8 |
| 57. De las tres articulaciones | 14 | 11 |
| 4. Medio: | | |
| 58. De la segunda articulación interfalángica (distal) | 4 | 3 |
| 59. De la articulación primera interfalángica | 5 | 4 |
| 60. De la articulación metacarpo-falángica | 5 | 4 |
| 61. De las articulaciones interfalángicas asociadas | 7 | 5 |
| 62. De las articulaciones metacarpo-falángicas y una interfalángica asociadas | 8 | 6 |
| 63. De las articulaciones | 11 | 8 |
| 5. Anular y meñique: | | |
| 64. De la segunda articulación interfalángica (distal) | 4 | 3 |
| 65. De la articulación primera interfalángica | 5 | 3 |
| 66. De las articulaciones metacarpo-falángicas | 5 | 3 |
| 67. De las articulaciones interfalángicas | 7 | 5 |
| 68. De las articulaciones metacarpo-falángicas y una interfalángica asociadas | 8 | 6 |
| 69. De las articulaciones | 11 | 8 |
| C) Rigidices articulares: | | |
| 1. Hombro: | | |
| 70. Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en menos de un 50 por 100 | 6 | 6 |
| 71. Limitaciones de la movilidad conjunta de la articulación en más de un 50 por 100 | 16 | 13 |
| 2. Codo: | | |
| 72. Limitación de la movilidad en menos de un 50 por 100 | 11 | 8 |

| | Derecho % | Izquierdo % |
|--|--------------|----------------|
| 73. Limitación de la movilidad en más de un 50 por 100 | 14 | 11 |
| 3. Antebrazo: | | |
| 74. Limitación de la prosupinación en menos de un 50 por 100 | 6 | 3 |
| 75. Limitación de la prosupinación en más de un 50 por 100 | 14 | 10 |
| 4. Muñeca: | | |
| 76. Limitación de la movilidad en menos de un 50 por 100 | 6 | 3 |
| 77. Limitación de la movilidad en más de un 50 por 100 | 13 | 10 |
| (También se determinan estas limitaciones a partir de la posición intermedia.) | | |
| 5. Pulgar: | | |
| 78. Limitación de la movilidad global en menos de un 50 por 100 | 8 | 5 |
| 79. Limitación de la movilidad global en más de un 50 por 100 | 5 | 3 |
| 7. Medio, anular y meñique: | | |
| 80. Limitación de la movilidad global en más de un 50 por 100 | 4 | 3 |

Porcentaje

Miembros inferiores:

A) Pérdida de los dedos de los pies:

| | | |
|-------------------------------------|--|----|
| 1. Primer dedo: | | |
| 81. Pérdida total | | 10 |
| 82. Pérdida de la segunda falange | | 5 |
| 2. Segundo, tercero y cuarto dedos: | | |
| 83. Pérdida total | | 4 |
| 84. Pérdida parcial de cada uno | | 3 |
| 3. Quinto dedo: | | |
| 85. Pérdida total | | 4 |
| 86. Pérdida parcial | | 3 |

B) Anquilosis:

| | | |
|---|--|----|
| 1. Rodilla: | | |
| 87. En posición favorable extensión o flexión hasta 170 grados, incluido acortamiento hasta 4 centímetros | | 17 |
| 2. Articulación tibioperonea astragalina: | | |
| 88. En posición favorable en ángulo recto o flexión plantar de hasta 100 grados | | 14 |
| 3. Tarso: | | |
| 89. De la articulación astragalina o de las trasmedio tarsianas en buena posición funcional | | 11 |
| 90. Triple artrodesis | | 15 |
| 4. Dedos: | | |
| 91. Anquilosis del primer dedo: | | |
| 1. Articulación interfalángica | | 3 |
| 2. Articulación metatarso-falángica | | 5 |
| 3. Anquilosis de las dos articulaciones | | 7 |
| 92. Anquilosis de cualquiera de los demás dedos | | 3 |
| 93. Anquilosis de dos dedos | | 3 |
| 94. Anquilosis de tres dedos de un pie | | 6 |
| 95. Anquilosis de cuatro dedos de un pie | | 6 |

(En caso de anquilosis de los cinco dedos del pie, el pulgar se valorará aparte.)

C) Rigidices articulares:

| | | |
|---|--|----|
| 1. Rodilla: | | |
| 96. Flexión residual entre 180 y 135 grados | | 11 |
| 97. Flexión residual entre 135 y 90 grados | | 7 |
| 98. Flexión residual superior a 90 grados | | 4 |
| 99. Extensión residual entre 135 y 180 grados | | 5 |
| 2. Articulaciones tibioperonea astragalina: | | |
| 100. Disminución de la movilidad global en más de un 50 por 100 | | 12 |
| 101. Disminución de la movilidad global en menos de un 50 por 100 | | 6 |

| | Porcentaje |
|---|------------|
| 3. Dedos: | |
| 102. Rigidez articular del primer dedo | 3 |
| 103. Del primero y segundo dedos | 4 |
| 104. De tres dedos de un pie | 4 |
| 105. De cuatro dedos de un pie | 5 |
| 106. De los cinco dedos de un pie | 7 |
| <i>Acortamientos:</i> | |
| 107. De dos a cuatro centímetros | 8 |
| 108. De cuatro a diez centímetros | 14 |
| <i>Cicatrices no incluidas en los epígrafes anteriores:</i> | |
| 109. Según las características de las mismas y, en su caso, las perturbaciones funcionales que se produzcan | 3 al 12 |

Para la aplicación de este baremo se tendrán en cuenta las siguientes notas:

Cabeza y cara: La agudeza visual se especificará siempre con arreglo a la escala «Wecker», con o sin corrección óptica.

Miembros superiores: La pérdida de una falange de cualquier dedo de la mano en más de un 50 por 100 de su longitud se aplicará a la pérdida total de la falange de que se trate.

Anquilosis: Tendrá también la consideración de anquilosis las alteraciones de sensibilidad, así como los estados que, por sección irreparable de tendones o por lesiones de partes blandas, dejen efectivamente inmóviles las falanges. Cuando la mano rectora para el trabajo sea la izquierda, la indemnización será fijada en el baremo para el mismo tipo de lesión de la mano derecha. Igual norma se aplicará en caso de trabajadores zurdos.

Miembros inferiores: Serán aplicables a la anquilosis de extremidades inferiores las normas señaladas para las de los miembros superiores.

No se tendrán en cuenta las consecuencias de enfermedad, accidentes, invalidez permanente, total o parcial, originadas con anterioridad a la entrada en vigor del seguro.

ANEXO 3
TABLAS SALARIALES 1987
De 1987 al 28-2-1988

| Categorías | Sueldo | Plus extrasalarial | Total |
|-------------------------------------|--------|--------------------|--------|
| <i>Delegación Canarias</i> | | | |
| Encargado | 63.465 | 16.054 | 79.519 |
| Capataz | 59.910 | 16.054 | 75.964 |
| Oficial primera | 52.661 | 16.054 | 68.715 |
| Oficial segunda | 51.545 | 16.054 | 67.599 |
| Oficial tercera | 50.462 | 16.054 | 66.516 |
| Almacenero | 50.462 | 16.054 | 66.516 |
| Peón especial | 50.462 | 16.054 | 66.516 |
| <i>Delegación Cataluña-Baleares</i> | | | |
| Encargado | 97.713 | - | 97.713 |
| Capataz | 91.419 | - | 91.419 |
| Oficial primera | 83.381 | 3.267 | 86.648 |
| Oficial segunda | 78.065 | 3.267 | 81.332 |
| Oficial tercera | 73.879 | 3.267 | 77.146 |
| Almacenero | 77.146 | - | 77.146 |
| Peón especial | 72.488 | 3.267 | 75.755 |

| Categorías | Sueldo | Plus extrasalarial | Total |
|----------------------------|--------|--------------------|--------|
| <i>Delegación Centro</i> | | | |
| Encargado | 78.996 | 8.959 | 87.955 |
| Capataz | 78.303 | 8.959 | 87.262 |
| Oficial primera | 77.249 | 8.959 | 86.208 |
| Oficial segunda | 75.949 | 8.959 | 84.908 |
| Oficial tercera | 74.749 | 8.959 | 83.708 |
| Almacenero | 74.749 | 8.959 | 83.708 |
| Peón especial | 73.749 | 8.959 | 82.708 |
| <i>Delegación Noroeste</i> | | | |
| Encargado | 83.762 | 2.904 | 86.666 |
| Capataz | 82.460 | 2.904 | 85.364 |
| Oficial primera | 81.158 | 2.904 | 84.062 |
| Oficial segunda | 79.856 | 2.904 | 82.760 |
| Oficial tercera | 78.554 | 2.904 | 81.458 |
| Almacenero | 78.554 | 2.904 | 81.458 |
| Peón especial | 77.252 | 2.904 | 80.156 |

ANEXO 4
PAGAS EXTRAORDINARIAS

| Categorías | Julio | Local | Navidad | Beneficios |
|-------------------------------------|--------|--------|---------|------------|
| <i>Delegación Canarias</i> | | | | |
| Encargado | 66.286 | 58.894 | 66.286 | 28.645 |
| Capataz | 63.987 | 57.424 | 63.987 | 28.561 |
| Oficial primera | 62.323 | 56.256 | 62.323 | 28.468 |
| Oficial segunda | 60.705 | 53.876 | 60.705 | 28.390 |
| Oficial tercera | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 28.777 |
| Almacenero | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 28.777 |
| Peón especial | 58.971 | 51.439 | 58.971 | 28.777 |
| <i>Delegación Cataluña-Baleares</i> | | | | |
| Encargado | 66.286 | 58.894 | 66.286 | 49.488 |
| Capataz | 63.987 | 57.424 | 63.987 | 45.156 |
| Oficial primera | 62.323 | 56.256 | 62.323 | 45.156 |
| Oficial segunda | 60.705 | 53.876 | 60.705 | 45.156 |
| Oficial tercera | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 43.944 |
| Almacenero | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 43.944 |
| Peón especial | 58.971 | 51.439 | 58.971 | 43.944 |
| <i>Delegación Centro</i> | | | | |
| Encargado | 66.286 | 58.894 | 66.286 | 29.232 |
| Capataz | 63.987 | 57.424 | 63.987 | 26.952 |
| Oficial primera | 62.323 | 56.256 | 62.323 | 26.919 |
| Oficial segunda | 60.705 | 53.876 | 60.705 | 25.472 |
| Oficial tercera | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 24.602 |
| Almacenero | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 24.602 |
| Peón especial | 58.971 | 51.439 | 58.971 | 24.427 |
| <i>Delegación Noroeste</i> | | | | |
| Encargado | 66.286 | 58.894 | 66.286 | 58.894 |
| Capataz | 63.987 | 57.424 | 63.987 | 57.424 |
| Oficial primera | 62.323 | 56.256 | 62.323 | 56.256 |
| Oficial segunda | 60.705 | 53.876 | 60.705 | 53.876 |
| Oficial tercera | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 52.740 |
| Almacenero | 60.127 | 52.740 | 60.127 | 52.740 |
| Peón especial | 58.971 | 51.439 | 58.971 | 51.439 |

ANEXO 5
ANTIGÜEDAD POR AÑOS CUMPLIDOS
DELEGACIÓN CANARIAS
Cantidad mensual y pagas extras

| Categorías | 2 años | 4 años | 9 años | 14 años | 19 años | 24 años | Pagas extras | |
|-----------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------------|------------|
| | | | | | | | Bienio | Quinquenio |
| Encargado | 1.619 | 3.238 | 6.476 | 9.714 | 12.952 | 16.191 | 1.187 | 2.375 |
| Capataz | 1.619 | 3.238 | 6.476 | 9.714 | 12.952 | 16.191 | 1.187 | 2.375 |
| Oficial primera | 1.619 | 3.238 | 6.476 | 9.714 | 12.952 | 16.191 | 1.187 | 2.375 |
| Oficial segunda | 1.619 | 3.238 | 6.476 | 9.714 | 12.952 | 16.191 | 1.187 | 2.375 |
| Oficial tercera | 1.619 | 3.238 | 6.476 | 9.714 | 12.952 | 16.191 | 1.187 | 2.375 |
| Almacenero | 1.619 | 3.238 | 6.476 | 9.714 | 12.952 | 16.191 | 1.187 | 2.375 |
| Peón especial | 1.619 | 3.238 | 6.476 | 9.714 | 12.952 | 16.191 | 1.187 | 2.375 |

DELEGACIÓN CATALUÑA-BALEARES

Cantidad mensual

| Categorías | 2 años | 4 años | 9 años | 14 años | 19 años | 24 años |
|-----------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Encargado | 977 | 1.955 | 3.909 | 5.864 | 7.820 | 9.776 |
| Capataz | 977 | 1.955 | 3.909 | 5.864 | 7.820 | 9.776 |
| Oficial primera | 977 | 1.955 | 3.909 | 5.864 | 7.820 | 9.776 |
| Oficial segunda | 977 | 1.955 | 3.909 | 5.864 | 7.820 | 9.776 |
| Oficial tercera | 977 | 1.955 | 3.909 | 5.864 | 7.820 | 9.776 |
| Almacenero | 977 | 1.955 | 3.909 | 5.864 | 7.820 | 9.776 |
| Peón especial | 977 | 1.955 | 3.909 | 5.864 | 7.820 | 9.776 |

DELEGACIÓN CENTRO

Cantidad mensual (pagas de julio, Navidad y local)

| Categorías | 2 años | 4 años | 9 años | 14 años | 19 años | 24 años | Pago beneficios | |
|-----------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|-----------------|------------|
| | | | | | | | Bienio | Quinquenio |
| Encargado | 794 | 1.589 | 2.702 | 3.815 | 4.928 | 6.041 | 570 | 798 |
| Capataz | 779 | 1.558 | 2.649 | 3.740 | 4.831 | 5.922 | 558 | 781 |
| Oficial primera | 763 | 1.527 | 2.596 | 3.666 | 4.735 | 5.804 | 548 | 767 |
| Oficial segunda | 703 | 1.407 | 2.392 | 3.378 | 4.363 | 5.348 | 503 | 704 |
| Oficial tercera | 658 | 1.316 | 2.238 | 3.159 | 4.081 | 5.002 | 471 | 660 |
| Almacenero | 658 | 1.316 | 2.238 | 3.159 | 4.081 | 5.002 | 471 | 660 |
| Peón especial | 627 | 1.254 | 2.131 | 3.009 | 3.887 | 4.765 | 449 | 629 |

DELEGACIÓN NOROESTE

Cantidad mensual y pagas extras

| Categorías | 2 años | 4 años | 9 años | 14 años | 19 años | 24 años | Pagas extras | |
|-----------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|--------------|------------|
| | | | | | | | Bienio | Quinquenio |
| Encargado | 2.708 | 5.416 | 9.207 | 12.999 | 16.790 | 20.581 | 2.353 | 3.244 |
| Capataz | 2.659 | 5.318 | 9.041 | 12.763 | 16.486 | 20.208 | 2.289 | 3.180 |
| Oficial primera | 2.576 | 5.152 | 8.758 | 12.364 | 15.971 | 19.577 | 2.226 | 3.084 |
| Oficial segunda | 2.463 | 4.926 | 8.374 | 11.823 | 15.271 | 18.719 | 2.130 | 2.957 |
| Oficial tercera | 2.381 | 4.762 | 8.096 | 11.429 | 14.762 | 18.096 | 2.067 | 2.862 |
| Almacenero | 2.381 | 4.762 | 8.096 | 11.429 | 14.762 | 18.096 | 2.067 | 2.862 |
| Peón especial | 2.349 | 4.698 | 7.987 | 11.276 | 14.564 | 17.853 | 2.036 | 2.830 |

ANEXO 6

DIETAS MINIMAS FIJAS

BALEARES

(A partir del 1 de julio de 1987)

- A) Dieta residente: 1.394 pesetas.
 B) Desplazados a Ibiza: 1.394 pesetas + sobriedieta de 1.000 pesetas = 2.394 pesetas (residentes); 2.065 pesetas + sobriedieta de 1.300 pesetas = 3.365 pesetas (para desplazamientos temporales a partir del 1 de marzo de 1986).
 C) Desplazados a Menorca: 1.394 pesetas + sobriedieta de 500 pesetas = 1.894 pesetas (residentes); 2.065 pesetas + sobriedieta de 800 pesetas = 2.865 pesetas (para desplazamientos temporales a partir del 1 de marzo de 1986).

CATALUÑA

- A) Dietas residente hasta 60 kilómetros: 1.394 pesetas.
 B) Dieta grande: 2.065 pesetas.

CANARIAS

- A) Dietas residente hasta 25 kilómetros: 812 pesetas.
 B) Dieta grande: 1.898 pesetas.
 C) Traslados a Las Palmas: 2.140 pesetas.
 D) Desplazados al resto de las islas de la provincia de Las Palmas: 2.408 pesetas.
 E) Todo trabajador, si va de una isla a otra temporalmente durante el primer mes, se le aumentará 100 pesetas por día a la dieta de origen. Esta sobriedieta irá acompañada del abono de alojamiento durante esos días.

CENTRO

- A) Dieta residente hasta 70 kilómetros: 1.000 pesetas (desde 1 de julio de 1987).

- B) Dieta provincia limítrofe: 2.050 pesetas.
 C) Dieta provincia no limítrofe: 2.300 pesetas.
 D) Dieta fuera Delegación: 2.500 pesetas diarias del 1 de enero de 1987 al 31 de junio de 1987; 2.850 pesetas diarias del 1 de julio de 1987 al 28 de febrero de 1988; 3.000 pesetas diarias a partir del 1 de marzo de 1988.

NOROESTE

- A) Dieta residente hasta 50 kilómetros: 1.550 pesetas.
 B) Dieta grande: 2.200 pesetas.
 C) Dieta grande personal sin Centro fijo, fuera de su provincia o a más de 100 kilómetros: 2.350 pesetas.

DIETA FUERA DE LA DELEGACIÓN

Para todo el personal que se encuentre desplazado fuera de su Delegación percibirá una dieta de 3.000 pesetas diarias a partir del 1 de marzo de 1988 (esta dieta no será revisada en 1988).

El personal que sea desplazado a Ibiza cobrará, por conceptos extrasalariales, el mismo importe que los desplazados a Palma de Mallorca.

6977 RESOLUCION de 4 de marzo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.592 el filtro químico contra amoniaco marca «Seybol», modelo 87-K, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsótegui-Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho filtro químico contra amoniaco, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente: