

APÉNDICE

Condiciones aplicables a «Telefónica de España, Sociedad Anónima»

Es de aplicación a «Telefónica de España, Sociedad Anónima» lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley de las Telecomunicaciones por Cable, en la disposición adicional primera del RTPSTC y en el presente pliego de bases.

ANEXO I

Delimitación de la demarcación territorial de Vélez-Málaga

La demarcación de Vélez-Málaga, que constituye el ámbito territorial de la concesión cuya adjudicación es objeto de este pliego de bases, está delimitada por el término municipal del Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

ANEXO II

Impreso de solicitud de otorgamiento de la concesión

SOLICITUD-FORMULARIO

Don con documento nacional de identidad número (o referencia al documento procedente en caso de ser extranjero), en nombre y representación de, según poder otorgado ante el Notario don, del ilustre Colegio Notarial de, con número de protocolo y fecha, con domicilio a efectos de notificaciones en, enterado de la convocatoria del concurso para el otorgamiento de una concesión administrativa para la prestación del servicio de telecomunicaciones por cable en la demarcación de Vélez-Málaga, acordada mediante Orden publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número, de de

EXPONE: Que conoce y acepta incondicionalmente el contenido del pliego de bases, aprobado por la misma Orden, que rige para el citado concurso, de los requisitos establecidos en la Ley 42/1995, de 22 de diciembre, de las Telecomunicaciones por Cable, en la Ley 12/1997, de 24 de abril, de Liberalización de las Telecomunicaciones y en el Real Decreto 2066/1996, de 13 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento Técnico y de Prestación del Servicio de Telecomunicaciones por Cable, y que reúne todos los requisitos exigidos para contratar con la Administración y, a tal efecto, formula la presente solicitud de otorgamiento de la concesión convocada, así como las demaniales anejas que figuran en la oferta técnica y económica.

En a de de

(Firma y sello de la empresa, en su caso)

EXCMO. SR. MINISTRO DE FOMENTO.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

13444 RESOLUCIÓN de 24 de abril de 1997, de la Subsecretaría, por la que se corrigen los errores de la Resolución de 10 de febrero de 1997, de concesión de seis becas de formación para postgraduados en Biblioteconomía y Documentación.

Advertido el error en el texto de la Resolución de 10 de febrero de 1997, de la Subsecretaría, por la que se conceden seis becas de formación para postgraduados en Biblioteconomía y Documentación, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 87, de 11 de abril de 1997, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Primero.—En el punto segundo, línea sexta, donde dice: «... por un importe total próximo de 6.000.000 de pesetas», debe decir: «... por un importe total máximo de 6.000.000 de pesetas».

Segundo.—En el punto segundo, línea sexta, donde dice: «... Don Jesús Fernández Contreras», debe decir: «... Don Jesús Fernández Ferreras».

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 24 de abril de 1997.—El Subsecretario, Ignacio González González.

Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

13445 ORDEN de 5 de junio de 1997 por la que se modifica la Orden de 29 de septiembre de 1969, en la que se crea la Medalla de Honor de la Emigración.

La Orden de 29 de septiembre de 1969 crea la Medalla de Honor de la Emigración, como recompensa para aquellas personas físicas o jurídicas, españolas o extranjeras, así como a instituciones públicas o privadas que hayan prestado servicios eminentes al emigrante o a España.

Dado el tiempo transcurrido desde su publicación, y las reformas estructurales habidas en el antiguo Ministerio de Trabajo y el antiguo Instituto Español de Emigración, se hace necesario adaptar su contenido a las actuales circunstancias.

En su virtud, dispongo:

Artículo único.—Se modifican los artículos 2.º, 3.º y 5.º de la Orden de 29 de septiembre, por la que se crea la Medalla de Honor de la Emigración:

En el artículo 2.º, donde dice: «...la inscripción "Instituto Español de Emigración"...», debe decir: «...la inscripción "Honor de la Emigración"...».

En el artículo 3.º, donde dice: «...por el Ministerio de Trabajo y se faculta al Instituto Español de Emigración...», debe decir: «...por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se faculta a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones...».

En el artículo 5.º, donde dice: «La Dirección General del Instituto Español de Emigración...», debe decir: «La Dirección General de Ordenación de las Migraciones...», y donde dice: «...aprobado por el Ministerio de Trabajo», debe decir: «...aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales».

Disposición final.—La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de junio de 1997.

ARENAS BOCANEGRA

Ilmas. Sras. Secretaria general de Asuntos Sociales y Directora general de Ordenación de las Migraciones.

13446 RESOLUCIÓN de 3 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Buhler, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Buhler, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000712), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 3 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «BUHLER, SOCIEDAD ANÓNIMA»**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****Artículo 1. *Ámbito territorial.***

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Sindical de Trabajo serán aplicables al personal del centro de trabajo situado en la calle Del Río, número 8, polígono industrial «Las Arenas», término municipal de Pinto (Madrid), así como a todos los demás centros de trabajo que dicha empresa tiene o pueda tener en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los productores incluidos en los grupos Técnico, Administrativo, Especialista y No Cualificado que prestan sus servicios en los centros de trabajo indicados en el artículo 1, así como los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1997. Su vigencia será de un año, contado a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose tácitamente de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes contratantes.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación exclusiva a las relaciones laborales entre la empresa «Buhler, Sociedad Anónima», y los trabajadores de su plantilla, en el desarrollo de las actividades de dicha empresa comprendida en la normativa legal vigente.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Compensaciones y absorciones.*

6.1 Las mejoras que se acuerden en este Convenio son absorbibles y compensables con las retribuciones superiores que anteriormente al mismo viniera abonando la empresa.

6.2 Posteriores mejoras no pactadas en el presente Convenio y que proceden de autoridad laboral competente o Convenio Colectivo de rango superior, serán absorbibles o compensables hasta donde alcancen, con las ya existentes.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter de cómputo anual, exceden lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

La interpretación y vigilancia de los acuerdos contenidos en el presente Convenio queda encomendada a una Comisión constituida por las siguientes personas:

Representación de la empresa:

Don Carlos Hidalgo Arango.
Don Ángel Asúnsolo García.
Don Dalmacio Galán Yuste.
Don Manuel Aldavero Navarro.

Representación del personal:

Don Joaquín Ángel Sánchez Rojo.
Don Manuel Arias Fernández.
Don Valentín Granados Aguilar.
Don Felipe López Mesón.

Artículo 9. *Denuncia del Convenio.*

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, empresa o trabajadores, de acuerdo con los requisitos siguientes:

a) La denuncia deberá ser comunicada a la otra parte por escrito, estando legitimados para este acto, por una parte, el Comité de Empresa y, por otra, la representación oficial que en cada caso libremente designe la empresa.

b) La denuncia del Convenio deberá ser hecha con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II**Jornada, rendimiento y salarios****Artículo 10. *Jornada.***

En el año 1997, la jornada laboral será de mil setecientos setenta y ocho horas de trabajo efectivo, distribuidas semanalmente de lunes a viernes, de acuerdo con el calendario laboral que se menciona en el artículo 12.

Artículo 11. *Horario de trabajo.*

11.1 El horario de trabajo de «Buhler, Sociedad Anónima», durante el año 1997, será de siete treinta a dieciséis dieciocho horas. El personal dispondrá de treinta minutos para poder efectuar la comida en el local que, con tal fin, tiene instalado la empresa.

11.2 Para el personal de horario fijo se conceden cuatro márgenes de tolerancia al mes, de diez minutos para el inicio de la jornada laboral, sin aplicar sanción alguna.

11.3 Se establece horario flexible, en base a la jornada efectiva pactada, que afectará solamente al personal administrativo y técnico de oficinas, en la forma siguiente:

Horario flexible	Horario fijo
De 7,30 a 9,00	De 9,00 a 12,40
De 12,40 a 13,40	De 13,40 a 15,00
De 15,00 a 18,30	

Entre las doce cuarenta a trece cuarenta horas es obligatoria una pausa de treinta minutos. En todo lo demás se estará a lo establecido en el Reglamento de Horario Flexible.

11.4 El personal sujeto a horario flexible que al finalizar el mes disponga de saldo horario positivo superior a diez horas podrá, previo acuerdo con su Jefe directo, disfrutar de un permiso especial compensatorio en la siguiente forma:

11.4.1 La duración del permiso será igual al tiempo que supere las diez horas positivas del mes anterior, sin que en ningún caso exceda de cuatro.

11.4.2 Sólo se podrá disfrutar este permiso una vez al mes.

Artículo 12. *Calendario laboral.*

12.1 Se acompaña al presente Convenio, como anexo del mismo, el calendario laboral aplicable al año 1997. En cualquier caso, el número total de días laborales en el año es de doscientos catorce, con el fin de cumplir la jornada anual establecida en el artículo 10.

12.2 El incremento salarial y las tablas a los que se hace referencia en el artículo 14 han sido acordados en base a la jornada laboral establecida.

Artículo 13. *Rendimiento.*

13.1 De acuerdo con los programas de fabricación de «Buhler, Sociedad Anónima», y las características de la organización del trabajo de la empresa, se conviene que en el sistema de medición que ya se viene aplicando, y comúnmente conocido, la actividad normal corresponde al índice 100 y la actividad óptima a 140.

13.2 Actividad normal es la que desarrolla un trabajador medio entregado a su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga.

física y mental y se caracteriza por su realización en un esfuerzo constante y razonable (índice 100).

13.3 Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un trabajador medio, sin pérdida de vida profesional, durante la jornada laboral (índice 140).

13.4 La actividad normal y, por consiguiente, el rendimiento normal son exigibles en el presente Convenio. Se considerará falta muy grave la del trabajador que, por causas a él imputables, no obtenga un promedio mensual del 80 por 100 del rendimiento normal exigible (100), durante dos meses consecutivos o tres alternos, dentro de un semestre.

13.5 En los trabajos a prima se partirá para su medición del rendimiento normal. Al alcanzar un trabajador un rendimiento del 12,5 por 100, sobre la actividad normal exigible (100), percibirá una prima de acuerdo con el importe establecido en la tabla que figura como anexo del presente Convenio.

13.6 Queda expresamente convenido que el importe de la hora de prima, en ningún caso, podrá ser inferior al importe de la hora normal.

13.7 Entre el rendimiento normal y el 112,5, el trabajador percibirá, como mínimo, la parte proporcional correspondiente.

13.8 La liquidación de las primas o incentivos, o cualquier otro sistema de retribución por calidad o cantidad de trabajo, se efectuará por períodos mensuales, del día primero al último de cada mes, compensando las horas ganadas con aquellas que resulten deficitarias en relación a los tiempos de ejecución concedidos y a los trabajos acumulados durante el período mensual aludido, sin perjuicio, en todo caso, de la retribución horaria fijada para trabajos a prima o incentivo y correspondiente a las horas de presencia.

13.9 Los peones y peones especialistas, que no trabajen a prima, percibirán mensualmente, once veces al año, el importe que resulte de aplicarle el 70 por 100 del promedio de horas de prima del taller. Los oficiales de taller que no trabajen a prima percibirán, como mínimo, el 75 por 100 en las mismas condiciones que los peones y peones especialistas antes mencionadas. El citado promedio, en ambos casos, se calculará partiendo de las primas acumuladas por todo el personal del taller, en el mes de su devengo, y le será pagado de acuerdo con el precio de hora que a dicho oficial o peón corresponda.

13.10 Todo el personal que perciba prima tendrá derecho a que las pagas extraordinarias de verano y Navidad, así como la retribución correspondiente a las vacaciones, se vean incrementadas con el importe que corresponda a la actividad individual acumulada conseguida desde el 1 de enero de cada año hasta el mes anterior a su devengo. La paga de marzo se incrementará igualmente con el importe que corresponda a la actividad individual acumulada conseguida durante los doce meses del año natural precedente, el cual será abonado aplicándoles el precio asignado en las tablas del presente Convenio.

En todos los casos, para el cálculo de los mencionados importes, que pasarán a incrementar las pagas extras y vacaciones, se aplicarán las siguientes fórmulas:

Oficiales que trabajen a prima: $176 \times$ actividad acumulada individual.

Oficiales que no trabajen a prima: $176 \times 0,75 \times$ actividad media acumulada del taller.

Peones y peones especialistas: $176 \times 0,7 \times$ actividad media acumulada del taller.

Artículo 14. Salarios.

14.1 A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, las retribuciones del personal de «Buhler, Sociedad Anónima», abonadas en 1996, serán incrementadas en un 2,6 por 100, de acuerdo con las tablas que se acompañan como anexo, las cuales se considerarán a todos los efectos como parte integrante del mismo.

14.1.1 Personal de fabricación (tablas 10 a 18, ambas inclusive).

El porcentaje se aplicará sobre Salario Base, Complemento Convenio y Antigüedad abonados en 1996, y vendrán incluidos en las tablas de 1997, que serán aplicadas a este personal a partir de 1 de enero de 1997.

14.1.2 Personal de montaje (tablas 5 a 9, ambas inclusive).

Al personal de montaje se le aplicará la tabla que figura en el anexo y que ha sido calculada aplicando el porcentaje de aumento a los mismos conceptos que al personal de fabricación.

Asimismo, todo el personal de montaje con categoría profesional hasta Oficial 1.ª-A inclusive percibirá:

Un plus por carencia de incentivo, con carácter mínimo de 146 pesetas por día natural.

El plus por carencia de incentivo que perciba, de forma individualizada, cada montador incluido en las categorías citadas, le será abonado asimismo en las gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y Navidad.

14.1.3. Personal técnico y administrativo (tablas 21 y siguientes).

El tanto por ciento de incremento se aplicará sobre el salario correspondiente a 1996, compuesto por Salario Base, Complemento Convenio, Antigüedad y Plus Voluntario de la Empresa (PVE).

14.2 El cálculo del salario para el personal de fabricación y montaje se realizará por día natural, de acuerdo con los importes incluidos en las tablas. Las ausencias no pagadas serán descontadas de acuerdo con el importe hora que a cada trabajador corresponda.

14.3 Todo el personal percibirá sus emolumentos mediante transferencias al Banco que indique. Dichas transferencias bancarias se harán de tal forma que el trabajador pueda tener a su disposición sus haberes el último día de cada mes.

14.4 De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, cada trabajador recibirá una copia del recibo individual de salarios.

Artículo 15. Revisión salarial.

15.1 Importe de la revisión. En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al 2,6 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, abonándose a los trabajadores las diferencias que correspondan, de forma que el aumento salarial en 1997 sea igual al IPC oficial al 31 de diciembre de 1997.

15.2 Aplicación de la revisión. La revisión salarial, en el caso que proceda, se abonará con efectos 1 de enero de 1997, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de los años sucesivos. Para la revisión de 1997, si la hubiere, se tomarán como base los salarios o las tablas aplicables al 31 de diciembre de 1996.

La revisión salarial se aplicará en forma individualizada a cada trabajador y se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 1998.

Artículo 16. Complementos salariales.

16.1 Antigüedad.—El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía será la que figura en las tablas de salarios durante el período de vigencia del presente Convenio, y que equivale en cada caso al 5 por 100 del Salario Base que corresponda.

16.2 Horas extraordinarias.—Todo el personal de la empresa percibirá cuantas horas extraordinarias realice, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

16.3 Gratificaciones extraordinarias.—Todo el personal de «Buhler, Sociedad Anónima», percibirá tres gratificaciones extraordinarias: Marzo, verano y Navidad.

16.3.1 Cada gratificación consistirá en una mensualidad cuando el salario sea mensual y en treinta días si se refiere a salario diario. En ambos casos sobre el total de la retribución del Convenio y complementos personales, e incluyendo asimismo la media de prima citada en el 13.10.

16.3.2 Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado: La de marzo, en el año en curso completo; la de verano en el primer semestre, y la de Navidad, en el segundo semestre. Se considera a estos efectos como trabajo los plazos que determina la Ley de Seguridad Social de Incapacidad Temporal, así como el tiempo que se preste de servicio militar.

16.3.3 Estas tres gratificaciones se cobrarán, respectivamente, con las nóminas de marzo, junio y diciembre. En el caso de nuevas incorporaciones de personal, posteriores al 31 de marzo, la parte proporcional de la gratificación de dicho mes se abonará en la nómina de diciembre.

16.3.4 En aplicación del 16.3.2, en el caso de que un trabajador, por causar baja en la empresa en fecha posterior al 31 de marzo y anterior al 31 de diciembre, hubiese percibido en su totalidad la gratificación de marzo, sin haberla devengado íntegramente, se considerará, a todos los efectos, como anticipo la diferencia entre lo pagado y lo devengado, quedando autorizada la empresa a descontar este anticipo de la liquidación final que se le practique.

16.3.5 En el caso de que un trabajador cause baja en la empresa tendrá derecho a que en su liquidación final se le abone, además de las partes proporcionales que puedan corresponderle de las gratificaciones antes citadas, el importe de una mensualidad cuando el salario sea mensual o de treinta días si el salario fuese diario, incluyendo los conceptos señalados en 16.3.1.

No será abonada esta mensualidad adicional o, en su caso, el salario de treinta días en los supuestos que se indican a continuación:

Cese voluntario (excepto en el caso de que el cese sea por jubilación).
Altas de personal que se hayan producido a partir de 1 de enero de 1994.

16.3.6 La gratificación de marzo sustituye, a todos los efectos, a la gratificación de beneficios mencionada en el Convenio de 1992 y anteriores, y siempre será abonada completa a los trabajadores que estuviesen de alta en plantilla el 1 de enero del año al que corresponda y de acuerdo con los términos y condiciones expuestos en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Indemnizaciones o suplidos

Artículo 17. *Desgaste de herramientas.*

Para compensar el desgaste de herramientas propias del trabajador, los montadores de «Buhler, Sociedad Anónima», percibirán una compensación de 17 pesetas/día de trabajo realizado.

Artículo 18. *Dietas y kilometraje.*

A partir del 1 de enero de 1997 se aplicarán los siguientes importes:

18.1 Dietas por día natural:

18.1.1 Personal que realice funciones de asistencia técnica: 7.887 pesetas.

18.1.2 Personal de montaje y operarios:

Jefes montadores o personal de asistencia técnica que realice sus funciones: 5.621 pesetas.

Montadores y operarios: 5.105 pesetas.

En el caso de los Jefes montadores, montadores y operarios, cuando el desplazamiento tenga una duración de uno a siete días, las dietas indicadas se incrementarán en un 10 por 100, por lo que se abonarán los siguientes importes:

Jefes montadores o personal de asistencia técnica que realice sus funciones: 6.183 pesetas.

Montadores y operarios: 5.616 pesetas.

Si el desplazamiento fuese superior a siete días naturales se percibirá la dieta, desde el primer día, sin el incremento indicado.

18.1.3 La dieta se percibirá completa siempre que se pernocte fuera del domicilio habitual.

Si se pernoctase en el domicilio y se realizara fuera la comida y/o cena, se percibirá por cada una de ellas la cantidad de 2.141 pesetas.

18.1.4 Personal técnico, administrativo y delegados.—Todo el personal administrativo, los delegados y el personal técnico cuyas funciones no sean las de asistencia técnica o montaje, efectuará sus desplazamientos bajo el régimen de «gastos a justificar», quedando obligado a aportar los correspondientes justificantes del gasto realizado, de conformidad con el Reglamento de Gastos de la empresa.

18.2 Kilometraje:

Coches hasta 8,9 CV fiscales, 27 pesetas.

Coches a partir de 9 CV fiscales:

Los primeros 10.000 kilómetros anuales, 34 pesetas.

Kilómetros de 10.001 a 20.000, 27 pesetas.

Kilómetros de 20.001 en adelante, 24 pesetas.

Artículo 19. *Medios de protección personal.*

19.1 La empresa entregará a cada operario de fabricación y montadores dos buzos al año y gafas de protección. Asimismo, proveerá a cada operario de fabricación de un par de botas anuales.

19.2 Será de aplicación el contenido de la Ley 31/1995, de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones legales sobre la materia.

CAPÍTULO IV

Vacaciones y permisos

Artículo 20. *Vacaciones.*

20.1 Todo el personal de la empresa que tenga acreditado un año de antigüedad disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, retri-

buidas conforme a su Salario Convenio, más complementos personales, incluyendo la media de primas citadas en 13.9 y 13.10.

20.2 El personal que lleve prestando en la empresa treinta años o más de servicio disfrutará de treinta y cinco días naturales de vacaciones, siendo éste el tope máximo establecido a todos los efectos. Los cinco días adicionales de vacaciones sobre el resto del personal serán disfrutados en las fechas que se acuerden con la empresa.

20.3 En ninguno de los dos casos mencionados antes (20.1 y 20.2) se podrán disfrutar más de veintiocho días naturales consecutivos.

Artículo 21. *Permisos y licencias.*

21.1 El permiso retribuido a que se refiere el artículo 37, apartado 3, letra b), del vigente Estatuto de los Trabajadores, para el caso de alumbramiento de la esposa, podrá disfrutarse por el trabajador, a su elección, en dos días laborables consecutivos o bien cuatro medias jornadas consecutivas.

21.2 En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos o cónyuge, o en el supuesto de nacimientos de hijos, el personal que se encuentre desplazado por orden y cuenta de la empresa tendrá derecho a que se le abone el viaje de vuelta a su domicilio, así como el de regreso al lugar donde estuviese previamente desplazado, si fuere necesario, percibiendo, en todo caso, las dietas correspondientes a los días de viaje.

CAPÍTULO V

Asistencia social

Artículo 22. *Premios de fidelidad.*

22.1 Los trabajadores de «Buhler, Sociedad Anónima», tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones al cumplir los veinticinco años de servicio en «Buhler, Sociedad Anónima», y tres gratificaciones al cumplir los cuarenta años de servicio.

22.2 Cada gratificación consistirá en una mensualidad cuando el salario sea mensual y en treinta días si se refiere a salario diario, sobre el total de la retribución Convenio y complementos personales del año natural precedente.

Artículo 23. *Becas.*

Con objeto de facilitar la mejor formación humana y profesional de sus trabajadores, la empresa contribuirá para este fin, durante la vigencia de este Convenio, con la cantidad de 330.000 pesetas anuales, que serán destinadas al pago para asistencia a cursillos, o ciclos sobre temas formativos, técnicos, económicos, sociales, humanos, etc. La concesión de las correspondientes asignaciones se decidirá por la Dirección de la empresa, solicitando, previamente, informe del Comité de Empresa.

Artículo 24. *Fondo de ayuda para los trabajadores.*

La empresa pone a disposición del Comité de Empresa en 1997 la cantidad anual de 440.000 pesetas, como fondo destinado a ayudar a los trabajadores cuyas circunstancias personales así lo aconsejen.

Corresponde al Comité de Empresa la gestión y administración de este fondo, de acuerdo con el Reglamento establecido por dicho Comité.

Las decisiones tomadas sobre el fondo se comunicarán a la Dirección de la empresa en las reuniones ordinarias del Comité.

Artículo 25. *Seguro privado de accidentes.*

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio, la empresa elevará en un 2,6 por 100 el importe de las sumas aseguradas en la póliza colectiva que tiene actualmente suscrita a favor del personal, cubriendo los riesgos de muerte, incapacidad permanente y gastos médico-farmacéuticos.

Los citados incrementos se aplicarán solamente a las sumas aseguradas por la empresa, quedando, por lo tanto, excluidas las sumas aseguradas que, de forma individual y voluntaria, cada trabajador hubiese aumentado en dicha póliza.

Artículo 26. *Reconocimiento médico.*

Con independencia de los reconocimientos médicos que la legislación laboral prescribe, la empresa facilitará al personal que lo desee la posibilidad de un examen de vista y oídos realizado fuera de la jornada laboral, a través de FREMAP, quien determinará, en cada caso concreto, la necesidad o no de un reconocimiento más riguroso en el organismo oficial competente.

CAPÍTULO VI

Disposiciones varias

Artículo 27. *Comedor.*

La empresa proporcionará un local adecuado y personal para la distribución y reparto de la comida, en régimen de autoservicio, así como unas instalaciones de cocina, para que el personal pueda efectuar la comida durante los horarios destinados a tal fin. Del coste correspondiente al cubierto completo, correrá el 50 por 100 a cargo de la empresa y el otro 50 por 100 a cargo del trabajador. El resto de las consumiciones que se realicen serán por cuenta exclusiva del trabajador.

Artículo 28. *Garantías sindicales (Comité de Empresa y Delegados de Prevención).*

Se reconoce a cada miembro del Comité de Empresa, de forma individualizada, un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, que no podrán exceder de treinta horas en cada mes.

Es posible la acumulación de horas siempre que se dé entre miembros del Comité de Empresa incluidos en una misma candidatura electoral y a condición de que no excedan de cuarenta horas por trabajador y mes.

En ningún caso se podrá acumular horas entre miembros del Comité pertenecientes a listas distintas, ni tampoco de un mes a otro.

El Comité de Empresa, para el año 1997, asume el cometido de los Delegados de Prevención, dentro de su crédito de horas sindicales.

Los requisitos, forma y condiciones exigidos para su utilización serán los establecidos para las disposiciones legales presentes o futuras que se dicten sobre la materia, a las cuales, asimismo, es preciso remitirse en todos los demás temas relacionados con la representación colectiva de la empresa.

Artículo 29. *Traslados.*

El personal afectado por la Resolución de la Delegación de Trabajo de Madrid, de fecha 4 de agosto de 1972, dictada con motivo del traslado de su puesto de trabajo desde la calle de San Mario, número 14, Madrid, a la factoría del polígono industrial «Las Arenas», en Pinto (Madrid), seguirá percibiendo la cantidad que corresponda de acuerdo con su categoría profesional, según los importes recogidos en las tablas salariales que se consideran como anexo del Convenio.

Disposición adicional primera.

Existe la posibilidad de que, por parte de la casa matriz en Suiza, se puedan seguir encargando a «Buhler, Sociedad Anónima», la fabricación

de diversas máquinas y elementos, como en años anteriores, así como incrementar dichos pedidos con la fabricación de transportadores, roscas y elevadores, para su clientes a nivel mundial, del sector de Actividad de Molinería. Por ello, dada la importancia que para la supervivencia y crecimiento de «Buhler, Sociedad Anónima», dichos encargos supondrían, y al amparo de la facultad que el artículo 15.1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores otorga a los Convenios colectivos, caso de materializarse los mismos, la contratación de nuevos trabajadores para realizar dichas actividades se regirá por las siguientes normas:

A) La fabricación de todas las máquinas y elementos, de cualquier clase, a realizar según pedidos de la casa matriz, ya sea para clientes nacionales o extranjeros, se configurará como una obra determinada dentro de «Buhler, Sociedad Anónima».

B) El personal de nuevo ingreso que vaya a ser asignado a dicha obra determinada podrá ser contratado a través de un contrato de obra o servicio determinado, con las formalidades exigidas en el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre.

En concreto, y como objeto de la obra, se hará figurar la expresión «Fabricación de todas las máquinas y elementos que correspondan a pedidos de la casa matriz para clientes nacionales o extranjeros».

C) Los contratos de trabajo así realizados para dicha obra determinada, y cuya duración es en principio incierta, quedarán extinguidos en el momento en que la casa matriz en Suiza comunique a «Buhler, Sociedad Anónima», su decisión de dar por finalizada dicha obra, produciéndose, en consecuencia, la suspensión de sus pedidos a Buhler Madrid.

En este caso, los contratos de trabajo de los trabajadores citados en el apartado B) se irán extinguiendo de forma escalonada, según se vayan finalizando los pedidos en curso existentes en ese momento, sin que ello obligue al pago de indemnización alguna.

D) Asimismo, en el supuesto de que no se produzca la extinción total de la obra prevista en el apartado anterior, sino que lo que se produzca sea un descenso en la facturación o una disminución de los pedidos relativos a dicha obra, quedarán extinguidos un número de contratos de obra o servicio determinado, en cuantía directamente proporcional al descenso de facturación o disminución de pedidos producido, al objeto de ajustar en todo momento la plantilla adscrita a la citada obra a las necesidades reales de la misma.

El personal de nuevo ingreso que se rija por el Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, y cuyos contratos se extingan con motivo de estos ajustes parciales de la plantilla, percibirán una compensación económica equivalente a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempos inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Disposición adicional segunda.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa legal vigente.

Disposición final.

A partir del día 1 de enero de 1997, fecha de entrada en vigor del presente Convenio, se declaran expresamente derogados los Convenios y acuerdos precedentes.

TABLA DE SALARIOS 1997

Tabla	Categorías	Mensual				Día trab. Resolución 4 agosto 1972 1/2 h. día Pesetas
		Salario base Pesetas	Complemento Convenio Pesetas	Total salario Convenio Pesetas	Compl. pers. antigüedad (1 quinq.) Pesetas	
2	<i>Personal subalterno</i>					
21	Listero	80.921	74.600	155.521	4.046	
22	Almacenero	80.921	71.343	152.264	4.046	
23	Chófer de camión y turismo	80.921	80.905	161.826	4.046	
25	Ordenanza	80.921	68.087	149.008	4.046	
26	Telefonista/Recepcionista	80.921	74.600	155.521	4.046	
28	Botones y aspirantes de diecisiete años	61.305	45.522	103.827		
29	Botones y aspirantes de dieciséis años	61.305	37.306	98.610		

Tabla	Categorías	Mensual				Día trab. - Resolución 4 agosto 1972 1/2 h. día - Pesetas
		Salario base - Pesetas	Complemento Convenio - Pesetas	Total salario Convenio - Pesetas	Compl. pers. antigüedad (1 quinq.) - Pesetas	
3	<i>Personal administrativo</i>					
31	Jefe de primera	106.124	105.321	211.445	5.306	622
32	Jefe de segunda	100.323	98.279	198.602	5.016	584
33	Oficial de primera y Viajante	90.054	87.707	177.761	4.503	523
34	Oficial de segunda	86.021	77.194	163.215	4.301	
35	Auxiliar	81.383	63.442	144.825	4.069	
36	Auxiliar segundo año	81.383	48.617	130.000		
37	Auxiliar primer año	81.383	33.617	115.000		
4	<i>Personal técnico de oficinas</i>					
41	Delineante Proyectista	101.836	99.760	201.596	5.092	593
42	Delineante de primera	90.141	87.792	177.933	4.507	523
43	Delineante de segunda	86.064	77.231	163.295	4.303	
44	Calgador	81.383	63.442	144.825	4.069	
45	Archivero Reproductor	81.383	63.442	144.825	4.069	
46	Auxiliar Técnico	81.383	63.442	144.825	4.069	
47	Auxiliar segundo año	81.383	48.617	130.000		
48	Auxiliar primer año	81.383	33.617	115.000		
5	<i>Personal de organización de trabajo</i>					
51	Jefe de organización de primera	106.248	105.444	211.693	5.312	623
52	Jefe de organización de segunda	100.429	98.384	198.813	5.021	585
53	Técnico de organización de primera	89.872	87.530	177.402	4.494	522
54	Técnico de organización de segunda	85.641	76.851	162.492	4.282	
55	Auxiliar de organización	81.383	63.442	144.825	4.069	
56	Auxiliar de organización de segundo año	81.383	48.617	130.000		
57	Auxiliar de organización de primer año	81.383	33.617	115.000		
6	<i>Personal técnico de talleres</i>					
61	Jefe de taller	106.248	105.444	211.693	5.312	
62	Maestro de taller de primera	100.147	98.108	198.255	5.007	583
63	Jefe montador	92.952	100.313	193.265	4.648	
64	Maestro de taller de segunda	92.952	100.313	193.265	4.648	
65	Encargado	87.041	103.468	190.509	4.352	
7	<i>Personal técnico titulado</i>					
71	Ingeniero	107.553	152.766	260.320	5.378	
72	Perito/Ingeniero técnico	105.044	126.166	231.210	5.252	680
73	Maestro industrial	105.045	93.023	198.067	5.252	583
74	Ayudante técnico sanitario (media jornada)	52.522	46.511	99.033	2.626	
75	Médico (media jornada)	53.975	76.665	130.640	2.699	
77	Jefe molinero	80.750	62.950	143.701	4.038	

TABLA DE SALARIOS 1997

Personal de fabricación

Tabla	Categorías		Salario base - Pesetas	Complemento Convenio - Pesetas	Total salario Convenio - Pesetas	Complemento personal			
						Antigüedad (1 quinquenio) - Pesetas	Resolución 4 agosto 1972 1/2 h. por día trabajado - Pesetas	Hora de prima	
								Sin antigüedad - Pesetas	1 quinquenio - Pesetas
10	Jefe de equipo.	Día.	2.786,94	3.065,49	5.852,43	139,35			
		Hora.	498,64	548,48	1.047,12	24,93		1.047,12	27,43
11	Oficial 1.ª A.	Día.	2.786,94	2.710,63	5.497,57	139,35	491,82		
		Hora.	498,64	484,99	983,63	24,93		983,63	27,43
12	Oficial 1.ª B.	Día.	2.786,94	2.532,66	5.319,60	139,35	475,90		
		Hora.	498,64	453,15	951,79	24,93		951,79	27,43
13	Oficial 1.ª C.	Día.	2.786,94	2.416,75	5.203,69	139,35	465,53		
		Hora.	498,64	432,41	931,05	24,93		931,05	27,43
14	Oficial 2.ª	Día.	2.731,84	2.430,00	5.161,84	136,59	461,79		
		Hora.	488,79	434,78	923,57	24,44		923,57	26,88
15	Oficial 3.ª A.	Día.	2.709,50	2.450,09	5.159,59	135,48			
		Hora.	484,79	438,37	923,16	24,24		923,16	26,66

Tabla	Categorías		Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Total salario Convenio — Pesetas	Complemento personal			
						Antigüedad (1 quinquenio) — Pesetas	Resolución 4 agosto 1972 1/2 h. por día trabajado — Pesetas	Hora de prima	
								Sin antigüedad — Pesetas	1 quinquenio — Pesetas
19	Oficial 3.ª B. (1.º, 2.º y 3.º año)	Día.	2.709,50	1.090,50	3.800,00				
		Hora.	484,79	195,11	679,90			679,90	
16	Peón especialista (con prima)	Día.	2.683,77	2.398,20	5.081,97	134,19			
		Hora.	480,18	429,09	909,27	24,01		909,27	26,41
17	Peón especialista (sin prima)	Día.	2.658,02	2.333,92	4.991,94	132,90	446,59		
		Hora.	475,58	417,59	893,17	23,78		893,17	26,16
18	Peón (1.º, 2.º y 3.º año)	Día.	2.638,11	1.111,89	3.750,00				
		Hora.	472,01	198,94	670,95			670,95	

Las categorías de Oficial 3.ª B y Peón, trascurridos tres años, pasarán a una de las categorías superiores.

Personal de montaje

Tabla	Categorías	Salario base		Complemento Convenio		Total salario		Complemento personal Antigüedad (1 quinq.)	
		Día	Hora	Día	Hora	Día	Hora	Día	Hora
5	Oficial 1.ª A	2.786,94	498,64	2.639,77	472,31	5.426,71	970,95	139,35	24,93
6	Oficial 1.ª B	2.786,94	498,64	2.459,55	440,07	5.246,49	938,71	139,35	24,93
7	Oficial 1.ª C	2.786,94	498,64	2.340,28	418,73	5.127,22	917,37	139,35	24,93
8	Oficial 2.ª	2.731,84	488,79	2.352,17	420,85	5.084,01	909,64	136,59	24,44
9	Oficial 3.ª	2.709,50	484,79	2.362,00	422,61	5.071,50	907,40	135,48	24,24

CALENDARIO LABORAL 1997

ENERO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

FEBRERO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

MARZO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

ABRIL						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

MAYO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

JUNIO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

JULIO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

AGOSTO						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

OCTUBRE						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sá	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JORNADA LABORAL: 1778 horas anuales (lunes a viernes)

 Festivos..... 10	 Recuperados... 10	 Sábados..... 52 (Incl.2 festivos)	TOTAL AÑO 365
 F. locales.. 1 (Más 1 en sábado)	 A libre dispos. 5	 Laborables..... 214	
 Vacaciones 21	 Laborables..... 214	 Domingos..... 52	

13447 RESOLUCIÓN de 3 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007562), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 3 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS, MENSAJERÍA Y PAQUETERÍA «SERVIMAX SERVICIOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería, paquetería, distribución en general y toda clase de servicios a clientes externos.

Artículo 4. Duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, salvo lo previsto en la disposición adicional, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas, debiendo hacerlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento. La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. Revisión salarial anual.

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo siguiente: IPC real año anterior.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se

reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de la empresa y tres miembros de la representación social, firmantes de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, calle Pajaritos, 24. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Cada representante (empresa y trabajadores) tomará su decisión por la mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de dos miembros de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

Don Francisco Javier Martínez López.

Don Florencio Díaz Montero.

Don Alejandro Roca Maffioli.

En representación de la empresa:

Don Santiago García García.

Don José Checa Sáenz.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantía -ad personam-.

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas.

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa —a título enunciativo que no limitativo— tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 10. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración