

Por parte de los trabajadores:

Titulares:

Doña Pilar de Diego Rivas.  
Don Rafael Jáimez Ocaña.

Suplente:

Doña Fe Muñoz Tomé.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden únicamente a la Dirección de la Empresa, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de falta de acuerdo, la Comisión Paritaria elevará lo actuado a la autoridad laboral.

19790

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para Oficinas de Farmacia.**

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Empresas y trabajadores incluidos en el ámbito de la Ordenanza Laboral de Oficinas de Farmacia, de 10 de febrero de 1975, y

Resultando que con fecha 14 de mayo último tuvo entrada en esta Dirección General el mencionado Convenio Colectivo, acordado en 8 del mismo mes por la Comisión Deliberadora designada al efecto y constituida por las Asociaciones empresariales «Aprofar», «Adefarma», «Alifarma» y «Aprofarse», y de los trabajadores, Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, CC. OO., U. G. T. y U. S. O.;

Resultando que en 18 de mayo último se interesó del Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos la cumplimiento de los modelos normalizados comprensivos de datos estadísticos, económicos y de personal, con suspensión del plazo de homologación precisos a los efectos de proseguir el trámite instado, los cuales fueron remitidos en 31 del mencionado mes;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para las Oficinas de Farmacia, acordado el día 8 de mayo de 1979, entre la representación patronal integrada por las Asociaciones empresariales «Aprofar», «Adefarma», «Alifarma» y «Aprofarse», y la de trabajadores integrada por la Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, CC. OO., U. G. T. y U. S. O., haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Que de acuerdo con el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, igualmente prorrogada su vigencia por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, las Empresas que estimen que para ellas se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar a esta Dirección General y a las representaciones de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que en la presente se homologa.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 9 de julio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS OFICINAS DE FARMACIA**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º El Convenio tendrá el carácter de Convenio-marco, y establecerá las condiciones mínimas para la totalidad de Empresas y Trabajadores incluidos en el ámbito tanto personal como territorial y funcional de la Ordenanza Laboral para las Oficinas de Farmacia, aprobada por Orden Ministerial de 10 de febrero de 1975.

Art. 2.º La duración del Convenio será de un año natural, que comienza el 1 de abril de 1979 y terminará el 31 de marzo de 1980, sin necesidad de denuncia de ningún tipo, y por consiguiente, cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación, sus efectos se retrotraerán al día 1 de abril de 1979.

Art. 3.º El Convenio tendrá el carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia, se respetarán las condiciones más benéficas que, a virtud de otros Convenios o pactos, disfrutaren los trabajadores afectados.

Art. 4.º Con arreglo a lo establecido en los artículos 28 y 29 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, este texto articulado de Convenio Colectivo de Trabajo para las Oficinas de Farmacia sustituye a la vigente Ordenanza Laboral para Oficinas de Farmacia, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 10 de febrero de 1975 y demás disposiciones complementarias, reguladoras de las condiciones mínimas de las relaciones laborales de la rama de actividad de Oficinas de Farmacia, en cuanto se opongan a lo expresamente establecido en el presente texto articulado.

Art. 5.º Para la interpretación, estudio, arbitraje, conciliación, vigilancia y fiscalización del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, con facultades incluso de denuncia ante los organismos públicos competentes de situaciones individualizadas, con arreglo a la legislación vigente, se crea, a título de Comisión paritaria, una Comisión de Seguimiento y Control, que estará formada, en cada sesión que se celebre, por ocho miembros de la representación económica, aquellos que designen las Asociaciones «Aprofar», «Adefarma», «Alifarma» y «Aprofarse», y ocho por la parte social, CC. OO., con dos; U. G. T., con dos; U. S. O., con dos, y Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España, con dos miembros, es decir, un total de 16 miembros que adoptarán sus acuerdos por mayoría simple. Se encomienda a dicha Comisión, además de cuantas funciones le vienen atribuidas por la legislación vigente, la propuesta a las partes firmantes de este Convenio de cuantos estudios e iniciativas estimen oportuno.

Una vez constituidas las Asociaciones empresariales provinciales, se crearán Comisiones paritarias a ese nivel. Los miembros de la parte sindical que se integren en dichas Comisiones ostentarán la representación sindical de los trabajadores, según el ámbito, gozando en su consecuencia dichos representantes de los derechos reconocidos en el Decreto de Garantías Sindicales.

**CAPITULO II**

**Clasificación del personal**

**SECCION I. CLASIFICACION FUNCIONAL**

Art. 6.º La clasificación del personal no supondrá la obligación de tener provistas todas las plazas que a continuación se enumeran, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Art. 7.º El personal afectado por este Convenio se clasificará en razón de su dedicación profesional en los siguientes grupos y categorías:

Grupo 1.º Personal facultativo, que comprende a quienes, en posesión del título de Doctor o Licenciado en Farmacia, ejerce en la Oficina los servicios profesionales para los que se encuentra legalmente capacitado.

Grupo 2.º Personal técnico, que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar Mayor Diplomado, que se define como el auxiliar con diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, que, aparte de cumplir su misión como tal, es decir, la de Auxiliar diplomado, tiene a su cargo la organización del trabajo del resto del personal.

b) Auxiliar diplomado es el Auxiliar de Farmacia que, en posesión del diploma expedido por el Consejo General de Colegios Farmacéuticos, realiza las funciones propias del Auxiliar y además prepara fórmulas magistrales y dispensa al público bajo la dirección del Técnico facultativo.

Grupo 3.º Personal Auxiliar de Farmacia, que comprende las siguientes categorías:

a) Auxiliar de Farmacia es quien realiza todas las labores concernientes a la actividad de la Empresa en general y colabora en la preparación de las fórmulas magistrales.

b) Ayudante es el trabajador que coopera en las funciones propias del Auxiliar.

c) Aprendiz es el trabajador mayor de dieciséis años, ligado a la Empresa por un contrato especial de trabajo, en cuya virtud ésta a la vez que utiliza su trabajo, se compromete a enseñarle prácticamente los conocimientos propios de la actividad farmacéutica. En ningún caso el aprendiz podrá dispensar al público ni hacer horas extraordinarias ni nocturnas, como tampoco realizar las tareas de limpieza de la Farmacia, y si siendo su cometido la limpieza de todo el material que normalmente se utiliza dentro de la farmacia; también realizará los servicios complementarios de abastecimiento de la Farmacia inherentes a la misma; el periodo de aprendizaje se computará a efectos de antigüedad; todo el trabajador mayor de dieciséis años tendrá derecho y la Empresa la obligación de otorgar las facilidades para su promoción profesional y social que fija como mínimas el artículo 9 de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Grupo 4.º Personal Administrativo. Se mantienen las mismas categorías que en la Ordenanza Laboral.

Grupo 5.º Personal Subalterno, que incluye al mozo, se acordó mantener lo previsto en la Ordenanza Laboral.

Art. 8.º El contrato de aprendizaje sólo podrá celebrarse con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho años, sin perjuicio de lo establecido por la disposición adicional primera de la Ley de Relaciones Laborales. El periodo de aprendizaje computará a efectos de aumentos periódicos por antigüedad.

Art. 9.º La duración máxima del contrato de aprendizaje será tal que, en ningún caso, pueda subsistir una vez que el Aprendiz haya cumplido diecinueve años. No obstante, el aprendiz que se encuentre en edad comprendida entre los dieciocho y los diecinueve años percibirá el salario mínimo interprofesional fijado por la autoridad competente en cada momento para dicha edad, aun cuando posea contrato escrito y visado de aprendizaje.

Art. 10. Las Empresas en las que no existiera plaza de Ayudante vacante y que hicieran constar dicha circunstancia al tiempo de formalizar el contrato de aprendizaje, podrán dar por rescindido dicho contrato al Aprendiz en la fecha de terminación del aprendizaje, siempre que continuara subsistiendo la ausencia de plaza de Ayudante vacante en dicha fecha, en la forma que determina la norma reguladora del despido por necesidades de funcionamiento de la Empresa del apartado c) del artículo 39 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

## SECCION II. POR RAZON DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 11. *Trabajadores eventuales e interinos.*—Son trabajadores eventuales los trabajadores admitidos para realizar una actividad temporal o esporádica en la Empresa, cuya duración no exceda de tres meses. Cabrán una única prórroga del contrato por un mes más, y si transcurrido este segundo periodo el trabajador continuase prestando sus servicios adquirirá la condición de fijo, con efectos desde el comienzo de dichos servicios; rescindido un contrato eventual, no podrá admitirse otro trabajador eventual para el mismo puesto de trabajo hasta haber transcurrido tres meses de la rescisión.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador fijo en servicio militar, excedencia, enfermedad o incapacidad laboral transitoria y cesarán, con derecho a indemnización acogiéndose al subsidio de desempleo, conforme a la Ley 17/1977, de 4 de marzo, abonándosele una semana por año de servicio, al reincorporarse el titular.

Si el trabajador fijo ausente no se reincorporase a la Empresa en el plazo correspondiente, lo que supone una baja voluntaria, el interino adquirirá la condición de fijo en la plantilla.

Art. 12. La contratación de personal eventual, interino y aprendices se realizará en todo caso por escrito, y los respectivos contratos habrán de ser visados, al menos, por la correspondiente Oficina de Empleo, y a instancias del trabajador, por la Central Sindical de su elección.

## CAPITULO III

### Ingresos. Ascensos

Art. 13. La contratación de nuevo personal no se considerará a título de prueba salvo que así se haga constar en el correspondiente contrato extendido por escrito. La duración de dicho periodo de prueba no podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal facultativo: Dos meses.  
Auxiliar mayor diplomado: Dos meses.  
Auxiliar diplomado: Quince días.  
Ayudante: Quince días.  
Resto de personal: Quince días.

El periodo de prueba será computado a efectos de aumentos periódicos por antigüedad.

Art. 14. Los Ayudantes pasarán a la categoría de Auxiliar cuando hayan permanecido en la anterior categoría tres años, continuando ejerciendo las funciones de Ayudante mientras no exista vacante de Auxiliar. Dicho ascenso nunca podrá producirse cuando el trabajador esté disfrutando la situación de excedencia especial, excepción hecha de la enfermedad del trabajador.

## CAPITULO IV

### Jornada trabajo. Horas extra. Enfermedad. Vacaciones

Art. 15. *Jornada.*—La jornada laboral queda fijada en cuarenta y cuatro horas semanales. No obstante, en aquellas localidades que de mutuo acuerdo, empresarios y trabajadores, lo estimen oportuno, se podrán establecer las modificaciones de jornada y horarios pertinentes, asegurando la mejor atención al servicio.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias serán retribuidas con arreglo a la Ley de Relaciones Laborales.

Art. 17. Dada la obligación legal de prestar Servicio de Urgencia por parte de las Oficinas de Farmacia, las horas extraordinarias prestadas durante dicho Servicio de Urgencia se remunerarán de la siguiente forma: El valor de cada hora diurna o nocturna así trabajada consistirá en el cociente que resulte de dividir el salario base mensual más antigüedad sin repercusión de pagas extraordinarias, entre veinticuatro días, dividiendo, a su vez, dicho cociente entre 7,33 horas; el resultado así obtenido, se incrementará en el 50 por 100 para las jornadas laborales y en el 140 por 100 para las jornadas de domingos y festivos. No obstante, los empresarios y trabajadores de Oficinas de Farmacia situadas en zonas rurales o de características especiales podrán pactar en cada centro de trabajo otras formas de retribución del trabajo prestado por causa de Servicio de Urgencia.

La realización de las horas extraordinarias y turnos de urgencia serán de mutuo acuerdo entre empresarios y trabajadores.

Art. 18. El trabajo prestado en Servicio de Urgencia se entiende sin perjuicio del descanso compensatorio de doce horas diarias consecutivas, y sin perjuicio del descanso compensatorio de domingos y festivos dentro de la semana siguiente.

En los casos de imposibilidad de tales descansos compensatorios, el cálculo para la obtención del valor de las horas nocturnas, prestadas por causa de Servicio de Urgencia, sufrirá un incremento del 60 por 100 y del 150 por 100 para las jornadas de domingos y festivos, en vez del 140 por 100, todo ello conforme ha quedado determinado en el artículo precedente.

Art. 19. *Enfermedad.*—En caso de incapacidad laboral transitoria, el personal tendrá derecho al sueldo íntegro en el plazo máximo de dieciocho meses en que permanezca en dicha situación, descontando del mismo, durante el periodo que los perciba, las prestaciones económicas de la Seguridad Social, siempre que no hubiese sido sustituido por otro empleado. En caso de ser sustituido, percibirá la diferencia, si la hubiese, entre el sueldo que le correspondía y el asignado al sustituto, durante el periodo en que se abonasen las prestaciones económicas percibidas por la Seguridad Social.

Art. 20. *Vacaciones.*—Cuando el trabajador no pueda disfrutar de las vacaciones anuales durante los meses comprendidos de junio a septiembre de cada año, por causa no imputable al mismo, tendrá derecho a un incremento al periodo de vacaciones de treinta días naturales, consistente en cuatro días hábiles, que serán disfrutados en la forma y condiciones que, de mutuo acuerdo, fijen en cada centro de trabajo el empresario y trabajadores afectados. Se decidirá la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo entre el personal y, en caso de no existir acuerdo, será rotativo.

Se considerarán festivos a todos los efectos, el 24 y 31 de diciembre, y el Sábado Santo. En el caso de que coincida con día feriado se llegará a un acuerdo entre las partes.

## CAPITULO V

### Licencias y excedencias

Art. 21. *Licencias y excedencias.*—El trabajador, avisando con antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por las siguientes causas:

a) Tres días naturales en caso de fallecimiento de ascendiente, descendiente, cónyuge o hermano. Estos tres días serán prorrogables a cinco si el fallecimiento ocurriese en población distinta a la de residencia del trabajador.

b) Por enfermedad grave del cónyuge o familiares que convivan o dependan de él, cinco días naturales prorrogables discrecionalmente por la Empresa. Si la Empresa deniega la prórroga, del trabajador tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo necesario.

c) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Quince días naturales en caso de matrimonio.

e) Tres días por alumbramiento de la esposa, acumulables con los cinco establecidos en el apartado b).

f) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones sindicales previo aviso y con posterior justificación hasta un máximo de cuarenta horas al mes, ampliables en casos necesarios de negociación o reuniones de la Comisión Paritaria, todo ello en relación a las personas a que se refiere el artículo 5.º de este texto articulado.

Art. 22. Todo trabajador con dos años de servicio en la Empresa podrá obtener excedencia por motivos particulares.

La excedencia se concederá por un periodo máximo de cin-

co años. Durante el período de excedencia voluntaria quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones del trabajador. Para poder disfrutar una nueva excedencia deberán transcurrir, al menos, dos años desde la anterior disfrutada.

El excedente que no solicitara el reintegro quince días antes de la terminación de la excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

Art. 23. Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo, cualquiera de las circunstancias siguientes:

Elección para cargo político o elección para cargo en cualquier Central Sindical que sea incompatible con la prestación del trabajo.

Disfrute de becas, viajes de estudio o participación en cursos de formación profesional propios de la especialidad.

Prestación del servicio militar voluntario u obligatorio durante el período mínimo de su duración.

Art. 24. Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad, todo el tiempo de duración de ésta, y no tendrá derecho durante tal período al percibo de retribución.

Los excedentes especiales que al cesar en tal situación no se reintegren en su puesto de trabajo en los plazos establecidos causarán baja definitiva en la Empresa.

La Empresa podrá cubrir las plazas del personal en situación de excedencia especial con interinos, que cesarán al reintegrarse aquéllos.

Los excedentes especiales por servicio militar, después de llevar dos años en la Empresa al iniciar dicho servicio militar, tendrán derecho, al reincorporarse al trabajo, a percibir las pagas extraordinarias devengadas durante su ausencia.

CAPITULO VI

Retribuciones

Art. 25. El salario base de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo es el fijado, por categorías y en doce mensualidades durante cada año natural, en la tabla salarial que figura como anexo al presente texto articulado.

Art. 26. Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán, exclusivamente, de tres pagas extraordinarias, de vencimiento superior al mes, de igual cuantía que las establecidas como salario base mensual, incrementadas con los correspondientes complementos personales de antigüedad, cuyos respectivos vencimientos serán los siguientes:

- a) El día 22 de diciembre;
- b) El día 24 de junio;
- c) El día 30 de marzo, en concepto de participación de beneficios correspondientes al ejercicio anterior.

Art. 27. Los trabajadores fijos comprendidos en este Convenio Colectivo dispondrán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa, en la cuantía del 5 por 100 por cada trienio, calculados y abonables conforme se prevé en la Ordenanza Laboral de Oficinas de Farmacia, ya citada, con las lógicas variaciones de cálculo, como consecuencia de las modificaciones introducidas en el presente artículo.

Art. 28. *Jubilación.*—La jubilación será voluntaria, como máximo, al cumplir los sesenta y cinco años. Previo acuerdo escrito con la Empresa, el trabajador que solicite la jubilación voluntaria disfrutará, dos años antes de la misma, de un premio mensual de constancia en la profesión, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, a partir del día 1 del mes en que cumpla la edad, consistente en el 1 por 100 del salario del Convenio más antigüedad, por cada año de antigüedad en la profesión; asimismo, cuando le falte un año para jubilarse, el premio de constancia en la profesión consistirá en un 2 por 100 del salario del Convenio más antigüedad, calculado en la misma forma.

Art. 29. Las Empresas abonarán al personal que se jubile —siempre que lleve como mínimo quince años de antigüedad en la Empresa— un premio de 50.000 pesetas.

CAPITULO VII

Premios, faltas y sanciones

SECCION I. PREMIOS

Art. 30. Los trabajadores recibirán una gratificación equivalente al salario de un mes, según Convenio, más antigüedad, al cumplir los quince años de permanencia en la misma Oficina. Al cumplir los veinte años de permanencia, la gratificación será de paga y media en las mismas condiciones. Al cumplir los treinta años de permanencia, la gratificación será de dos mensualidades en las mismas condiciones.

SECCION II. FALTAS

Art. 31. Las faltas cometidas en el trabajo, se consideran, en razón de su importancia, en leves, graves y muy graves.

Art. 32. Son faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificada, con retraso sobre el horario de entrada de diez a treinta minutos.

b) El abandono, sin causa justificada, del servicio aunque sea por breve tiempo si, como consecuencia de ello, se causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a algún compañero.

- c) Negligencia leve en el servicio al público.
- d) Faltar al trabajo sin causa justificada un día al mes.

Art. 33. Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Un máximo de siete faltas no justificadas de puntualidad, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltar al trabajo sin causa justificada dos días, durante un período de treinta días.

Art. 34. Se considerarán faltas muy graves las relacionadas como causas justas para el despido en el artículo 33 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

SECCION III. SANCIONES

Art. 35. Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita.

Art. 36. Las faltas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Art. 37. Las faltas muy graves podrán ser sancionadas conforme a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Oficinas de Farmacia y Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo.

CAPITULO VIII

Régimen asistencial

Art. 38. Todos los trabajadores mayores de dieciséis años tendrán derecho y las Empresas la obligación de otorgar las facilidades para su promoción profesional y social, que cita como mínimas el artículo 9.º de la Ley 16/1978, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

ANEXO: TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base mensual en pesetas
Facultativo	43.300
Auxiliar Mayor Diplomado	32.000
Auxiliar Diplomado	29.300
Auxiliar	26.700
Ayudante	24.200
Aprendiz de 18 años	12.400
Aprendiz de 17 años	13.000
Jefe Administrativo	31.800
Jefe de Sección	29.300
Contable	28.000
Oficial Administrativo	26.700
Auxiliar Administrativo y de Caja	24.200
Aspirante de 16 años	12.400
Aspirante de 17 años	13.000
Mozo	24.200
Personal de limpieza	21.000

19791 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para la Empresa «Balay, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el expediente de conflicto colectivo relativo a la Empresa «Balay, S. A.», y sus trabajadores, planteado por la representación legal de la citada Empresa ante la discrepancia y subsiguiente rotura de negociaciones para el establecimiento del Convenio Colectivo, y

Resultando que con fecha 9 de mayo de 1979 se presenta por la representación empresarial escrito de conflicto colectivo en esta Dirección General, por ser su ámbito de orden interprovincial, en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo; reunidas las partes, previa citación al efecto, en esta Dirección General, el 23 de mayo de 1979, en cumplimiento del preceptivo acto de avenencia, se celebra el mismo sin que pueda llegarse a un acuerdo ante la disparidad en las posturas de ambas representaciones y sin que se alcances coincidencia en los respectivos criterios, en los que, en síntesis, la discrepancia estriba en que mientras que los trabajadores consideran que la rentabilidad comercial (beneficios sobre ventas) referida a los años 1978 y 1979, rentabilidad económica (beneficios sobre recursos propios) y el «ratio» beneficio neto sobre el número de trabajadores son los más altos del sector, sobrepasando exageradamente los «ratios» financieros más significativos, los normales de la economía nacional y los del sector, que los beneficios de 1978 fueron aceptables, dada la situación global de la economía española, habiéndose producido una