

Categoría	Sueldo base	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Capataz de Tráfico. Oficial primero Almacenero. Conductor. Capataz. Conserje.						
<b>Grupo 7.º</b>						
Auxiliar administrativo. Ayudante aeronáutico. Mozo de Tráfico. Guarda o Vigilante. Ordenanza. Ayudante de cocina.	24.706	5.815	7.001	8.188	9.374	11.154
<b>Grupo 8.º</b>						
Peón. Limpiadora. Pinche de cocina.	23.566	5.758	6.945	8.131	9.318	11.098
<b>Grupo 9.º</b>						
Aspirantes administrativos. Aprendices y Botones 16/17 años. Aprendices y Botones 14/15 años.	12.302	5.651	6.838	8.024	9.211	10.397

## ANEXO II

## Dietas

En relación con lo determinado en los artículos 68, 69, 70 y 72, a continuación se especifica la cuantía de las dietas:

A) Una dieta nacional completa: 2.000 pesetas.

Media dieta nacional: 1.000 pesetas.

Una dieta internacional completa: 3.600 pesetas.

Media dieta internacional: 1.800 pesetas.

Este sistema se aplicará a las estancias en Canarias por espacio de tiempo no superior a cuarenta y cinco días y que no constituyan régimen de destacamento, residencia o destino.

*Régimen para destacamentos*

B) De diez días en adelante se devengará una dieta nacional por día completo (veinticuatro horas) más 1.000 pesetas por día completo en compensación de alojamiento.

En aquellos países de contacto poco frecuente y en los que los gastos implicados superen apreciablemente el valor de las dietas, la Compañía abonará los gastos justificados por los empleados en las diferencias que se produzcan.

En los desplazamientos por destacamento (con permanencia fuera de la base por tiempo superior a noventa días) y en los casos de residencia o destino, se abonará el 100 por 100 del importe del traslado del vehículo propio, previa presentación de la factura.

Los gastos de seguro e importación corresponderán a cargo del interesado.

A estos efectos, se excluyen los destacamentos en Canarias, con estancia limitada hasta cuarenta y cinco días.

En estas situaciones de desplazamiento, y a petición del interesado, se darán facilidades para el traslado de los familiares que vivan a su cargo para su desplazamiento en vuelos de la propia Compañía.

### 19789 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.»

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.», y

Resultando que con fecha 29 de junio último tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio, acordado el día 16 de marzo del año en curso, cuyo texto fue suscrito por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito;

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

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 interprovincial, para la Empresa «Fonogram, S. A.», y sus trabajadores suscrito por las partes el día 16 de marzo de 1979, 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.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—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.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FONOGRAM, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a todos los Centros de «Fonogram, S. A.», y a las delegaciones comerciales y de venta en provincias.

Art. 2. *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal fijo que presta sus servicios en la Empresa, con las siguientes excepciones:

Personal no valorado en la actualidad, en la valoración de puestos de trabajo.

Las personas directamente relacionadas con la venta y promoción en gestiones exteriores al Centro de trabajo.

Las Secretarías de Dirección.

Art. 3. *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1979, cualquiera que fuera su fecha de publicación, y su duración será hasta el día 28 de febrero de 1980, siendo el mismo prorrogado por periodos de un año, en virtud de tácita reconducción.

Podrá ser denunciado mediante preaviso realizado con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento o de alguna de sus prórrogas.

Art. 4. *Compensación de mejoras.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su compensación serán consideradas globalmente por periodos anuales.

Las mejoras de condiciones pactadas, estimadas individualmente, serán compensables, hasta donde alcancen, con las mejoras, retribuciones y percepciones económicas que en su estimación anual viniese satisfaciendo la Empresa en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras, retribuciones y percepciones.

Art. 5. *Absorción de mejoras.*—Las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio, absorberán y compensarán o serán absorbidas y compensadas, hasta donde alcancen, con los aumentos de cualquier orden o que bajo cualquier denominación acuerden en el futuro las autoridades competentes.

Art. 6. *Garantía personal.*—Se respetarán las situaciones salariales que, con carácter global, exceden del pacto, manteniéndose estrictamente la garantía personal.

Art. 7. *Valoración de puestos de trabajo.*—Se crearán dos Comisiones:

A) De Reclamaciones, para atender las que pudieran surgir, compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa.

Las reclamaciones presentadas durante la vigencia del presente Convenio, caso de ser resueltas positivamente por el Comité, no producirán efectos en dicho período, a causa de las limitaciones que, a efectos retributivos, establece el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

B) De Valoración de Puestos de Trabajo, constituida por los mismos miembros de la anterior más un Presidente nombrado por la Empresa, y que funcionará como Comisión de apelación en el supuesto de que la anterior no pudiera formalizar acuerdo sobre cualquier reclamación.

La valoración y reclamaciones se realizarán aplicando el manual facilitado por la Empresa, que formará parte de este Convenio.

La clasificación del personal en grupos, se ajustará al siguiente cuadro:

- Grupo I: 5-7 puntos.
- Grupo II: 8-11 puntos.
- Grupo III: 12-16 puntos.
- Grupo IV: 17-22 puntos.
- Grupo V: 23-29 puntos.
- Grupo VI: 30-37 puntos.
- Grupo VII: 38-46 puntos.

Art. 8. *La organización del trabajo.*—La Organización del Trabajo, con sujeción a las Leyes vigentes, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes del personal tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo.

Art. 9. *Vacantes.*—Se publicarán las vacantes que deban ser cubiertas en los puestos de trabajo incluidos en los grupos de valoración, con sus características y criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos. En iguales circunstancias, el personal procedente del interior de la Empresa tendrá preferencia sobre el exterior y dentro de aquéllos el que con anterioridad hubiera disfrutado de un puesto de mayor valoración.

La determinación y elaboración de las pruebas a aplicar es competencia de la Empresa.

La Empresa dará a conocer las plazas vacantes mediante publicación en los tablones de anuncios, en los que constará los siguientes datos:

- Denominación y breve descripción del puesto de trabajo.
- Grupo de valoración o valoración provisional.
- Ubicación.
- Conocimientos exigidos.
- Descripción somera de las pruebas a aplicar.
- Fechas de exámenes y de incorporación.

Los candidatos interesados enviarán al Departamento de Personal las correspondientes solicitudes. El plazo de admisión se cerrará a las cinco días laborables a contar desde la publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios.

En un plazo no superior a los diez días laborables, a contar desde aquel en que se hayan cerrado el plazo de admisión, el Departamento de Personal deberá convocar a los candidatos admitidos y realizar las pruebas oportunas.

El Departamento de Personal presentará al responsable del Departamento en que exista la vacante, aquellos candidatos que hayan obtenido mayor puntuación, para que de entre ellos, se elija al que considere más idóneo para el puesto a cubrir.

El candidato elegido dispondrá de un período de adaptación a su nuevo puesto con arreglo a la escala siguiente:

- Grupos I y II: Quince días.
- Grupos III, IV y V: Cuarenta y cinco días.
- Grupos VI y VII: Noventa días.

En el supuesto de que en dicho período no se adaptara al puesto en cuestión, volverá a ocupar su antiguo puesto de trabajo, pudiendo elegirse de nuevo un candidato de entre los que superaron la calificación mínima.

Superando satisfactoriamente el período de adaptación, el

candidato elegido quedará automáticamente fijo en el puesto, percibiendo el salario de valoración que corresponda a tal puesto y sin que pueda absorber y compensar la diferencia de remuneración que exista entre el antiguo y el nuevo puesto con el plus complementario.

Los efectos económicos se retrotraerán a la fecha en que el candidato inició el período de adaptación al puesto.

El Departamento de Personal informará a los candidatos no elegidos sobre tal decisión, publicará en los tablones de anuncios correspondientes el nombre del candidato elegido y facilitará al Comité de Empresa relación de los candidatos que optaron a un determinado puesto, con indicación del orden obtenido en las pruebas aplicadas y el nombre del candidato elegido.

Art. 10. *Cambios de puestos de trabajo.*—Se reconocen como causas para el cambio de un productor de un puesto a otro:

a) Petición del trabajador: Requerirá solicitud escrita del mismo. Caso de accederse a la misma por la Dirección, se asignará a la misma la categoría y salario del nuevo puesto, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior.

b) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador: Se estará a lo convenido por escrito, con las mismas limitaciones que las del apartado anterior.

c) Por necesidades de servicio: En el caso en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas, saturación de jornada, crisis de mercado, agrupación de servicios o del personal en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad del personal en la Empresa, con conocimiento de la representación de los trabajadores y de acuerdo siempre con las normas del régimen interior que rijan en cada momento en la Empresa sobre esta cuestión, se respetará el salario personal con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por la del nuevo puesto.

Art. 11. *Período de prueba.*—Las admisiones se considerarán provisionales mediante un período de prueba que, figurando por escrito, en ningún caso podrá exceder del que se señala en la Ley.

Durante este período tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido, sin previo aviso y sin que ninguna de las dos partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido dicho plazo, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la Empresa y el tiempo que hubiese servido en calidad de prueba le será computado a los efectos de aumentos periódicos por años de servicio, excepto en los casos en que hubiese entrado en las categorías de aprendices, botones o aspirantes.

## CAPITULO II

### Jornada, horario, vacaciones y calendario laboral

Art. 12. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo será la de cuarenta y dos horas semanales, excepto en verano, durante tres meses, en que se reducirá a treinta y seis horas semanales en aquellos centros y funciones en que, actualmente, se venga disfrutando de esta reducción y ello en tanto subsistan inalteradas las actuales disposiciones legales sobre la materia.

Por lo que se refiere al personal de vigilancia se estará a lo que marca la Ley.

Art. 13. *Horarios.*

Jornada normal:

a) Oficinas:

De ocho a quince horas, de lunes a sábados, con descanso intermedio de quince minutos.

b) Almacén y Pedidos:

Turno A: Igual que el anterior.

Turno B: De diez a diecinueve horas, de lunes a viernes, con cuarenta y cinco minutos de descanso.

Jornada reducida de verano:

a) Oficinas:

De siete cuarenta y ocho a quince horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de quince minutos.

b) Almacén y Pedidos:

Turno A: Igual que el anterior.

Turno B: De once dieciocho a diecinueve horas, de lunes a viernes, con descanso intermedio de cuarenta y cinco minutos.

El personal de Expediciones, Chóferes de Almacén y de Dirección, y Estudio de Grabaciones observarán el horario más adecuado para las necesidades de servicio, abonándose, en su caso, el exceso de horas como extraordinarias, con las limitaciones legales, respetándose a las personas que lo disfruten sus horarios actuales.

Art. 14. *Vacaciones*.—Todo el personal de la Empresa disfrutará anualmente de treinta días naturales de vacaciones.

A petición del interesado se podrá fraccionar el período de vacaciones disfrutando, al menos, de quince días naturales sin interrupción, pudiendo disfrutar los restantes fraccionados hasta un máximo de dos veces, por semanas naturales y sin interrupción, todo ello de acuerdo con el Jefe respectivo.

Se establecen las siguientes compensaciones:

20.000 pesetas para aquellos empleados que por necesidades del servicio se vean obligados a modificar parcial o totalmente la fecha de sus vacaciones una vez establecidas.

Se abonarán los gastos de viaje y dietas correspondientes originadas por la interrupción de vacaciones, manteniéndose el derecho al disfrute de los días empleados por esta circunstancia.

10.000 pesetas de compensación por disfrute parcial o total, fuera de la jornada de verano, Semana Santa y Navidad, por necesidades de la Empresa.

Estas compensaciones se entienden referidas al período ininterrumpido de dichas vacaciones.

Se establece el 30 de abril como fecha límite para determinar las vacaciones del año 1979.

Art. 15. *Calendario laboral*.—Una vez publicado el calendario laboral, la Dirección, con los representantes del personal, podrán fijar los puentes a disfrutar durante el año.

La jornada reducida de verano comenzará y terminará el lunes más próximo a los días 15 de junio y 15 de septiembre respectivamente.

Art. 16. *Horas extraordinarias*.—En el caso de necesidades perentorias de la Empresa por incrementos transitorios de la actividad, el personal colaborará, en orden al trabajo, en horas extraordinarias hasta los límites legales.

### CAPITULO III Retribuciones

Art. 17. *Retribuciones*.—Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio sustituyen a las que venían rigiendo con anterioridad, cualquiera que fuera su denominación y se refieren a percepciones brutas.

Art. 18. *Conceptos remunerativos*.

Salario Convenio: Es la cantidad pactada que integra los conceptos de salario base de la Ordenanza Laboral y plus Convenio, y que es detallada a continuación, para cada uno de los grupos de valoración que se fijan:

- Grupo I: 376.200 pesetas anuales.
- Grupo II: 401.850 pesetas anuales.
- Grupo III: 427.500 pesetas anuales.
- Grupo IV: 457.650 pesetas anuales.
- Grupo V: 508.500 pesetas anuales.
- Grupo VI: 571.200 pesetas anuales.
- Grupo VII: 638.400 pesetas anuales.

La retribución de los Botones, Aprendices y Aspirantes será de 270.000 pesetas anuales.

Antigüedad: Su cuantía será la de 5.700 pesetas anuales brutas, por trienio, para todas las categorías y sin limitaciones de trienios, y en ningún caso será absorbible ni compensable.

Los trienios se considerarán devengados a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el correspondiente trienio, si la fecha es anterior al 30 de junio y el 1 de enero del año siguiente si la fecha es posterior.

Plus complementario personal: Está constituido por la diferencia entre salario convenio más antigüedad y el salario total.

Plus Vigilantes nocturnos: Se establece un plus a los Vigilantes nocturnos, consistente en la cantidad de 5.000 pesetas mensuales.

Plus Estudio de Grabaciones: Se establece un plus compensatorio por un importe equivalente a la mitad de la nocturnidad para aquellos trabajadores que teniendo un horario de trabajo previsto éste sea modificado por necesidades de servicio.

Art. 19. *Las retribuciones descritas en el artículo anterior se abonarán en 15 pagas iguales al final de cada uno de los doce meses naturales y el último día hábil anterior al 15 de julio, 22 y 31 de diciembre.*

La paga de julio se devengará el primer semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de enero a julio. La paga de Navidad se devengará el segundo semestre del año, a razón de 1/6 por cada mes en alta de julio a diciembre, y la paga del 31 de diciembre se devengará por dozavas partes de enero a diciembre.

### CAPITULO IV Mejoras sociales

Art. 20. *Becas para hijos de empleados*.—Se concederá a cada empleado con hijos que no hayan cumplido los dieciocho años al finalizar el curso escolar, la cantidad de 5.000 pesetas año/hijo.

Se perderá derecho a esta ayuda en el caso que dicho hijo perciba retribuciones por trabajo efectuado por cuenta ajena.

Art. 21. *Ayuda para hijos subnormales o minusválidos*.—Se establece una ayuda de 7.000 pesetas mensuales, es decir 84.000 pesetas/año, para cada hijo subnormal o minusválido de personas sometidas al presente Convenio, exigiéndose los siguientes requisitos para dicha percepción:

1. Que el hijo esté calificado como subnormal por los servicios competentes de la Seguridad Social en el grado que ésta exige para otorgar sus ayudas por este mismo concepto.

2. Que el hijo así calificado esté matriculado en un Centro de educación o sometido a tratamiento médico adecuado.

Art. 22. *Seguro médico*.—Se mantiene la participación de la Empresa con el 50 por 100 del importe de las cuotas del seguro médico para aquellos servicios que la Empresa tenga contratados colectivamente.

Art. 23. *Seguro de accidentes de viajes*.—Se establece un seguro de accidentes de viaje, con el alcance, derechos y limitaciones establecidas en la correspondiente póliza, para aquellos empleados que viajen por cuenta de la Empresa, siendo las primas a cuenta de la misma. Garantizará una indemnización equivalente a dos veces el salario real bruto, anual en nómina en caso de muerte, y cuatro veces el mismo salario anual en caso de invalidez permanente absoluta.

Art. 24. *Seguro de vida*.—Se establece un seguro de vida para todo el personal, cuyas primas correrán íntegramente a cargo de la Empresa, con las siguientes prestaciones.

Una anualidad y media en los supuestos de fallecimiento e invalidez permanente y absoluta.

Art. 25. *Complemento en caso de enfermedad y accidentes de trabajo*.—Durante la situación de incapacidad transitoria, la Empresa completará, en su caso y a su cargo, las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real líquido (salario convenio más plus de antigüedad, más plus complementario personal, menos retenciones reglamentarias) que viniesen percibiendo los trabajadores.

Para el cálculo del complemento en supuestos de accidentes de trabajo se tomará el mismo período que sirva de base para fijar las prestaciones de la Seguridad Social.

Para enfermedad, las percepciones del último mes trabajado.

Art. 26. *Economato*.—Se mantiene la cuota por persona/mes a cargo de la Empresa, para aquellas personas que se integren en dicho servicio.

Art. 27. *Servicio Militar*.—Durante la permanencia en filas se abonarán las pagas extraordinarias a los trabajadores que se encuentren en tal situación y lleven un mínimo de un año al servicio de la Empresa.

Art. 28. *Becas empleado*.—Se creará una Comisión compuesta por igual número de representantes del personal y de la Empresa, más un Presidente nombrado por ésta. Dicha Comisión será la encargada de adjudicar las ayudas para estudios del personal que sean de posible aplicación para la Empresa.

Art. 29. *Préstamos*.—Se creará una Comisión paritaria, que elaborará un Reglamento para la adjudicación de préstamos, destinados al personal incluido en el presente Convenio.

Se fija en 4.000.000 de pesetas el importe máximo de saldo existente en cada momento de los préstamos adjudicados para todo el personal sujeto a Convenio, y en el 3 por 100 el tipo de interés aplicable a dichos préstamos.

### CAPITULO V

#### Disposiciones finales

Art. 30. *Respeto a las disposiciones vigentes*.—Ambas partes declaran que el presente Convenio respeta los criterios establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política salarial y de empleo y asimismo cualesquiera otras disposiciones de derecho necesario vigentes en la materia.

Art. 31. *Cláusula derogatoria*.—Las disposiciones contenidas en el Convenio sustituyen, en general, a cualesquiera otras que sobre las mismas materias viniesen rigiendo hasta la fecha, y en especial, al Reglamento del Régimen Interior en lo que se oponga a las disposiciones del presente Convenio.

Art. 32. *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo del Comercio, Leyes, Reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

Art. 33. *Comisión Paritaria*.—Para velar por la correcta interpretación y cumplimiento de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria con la siguiente composición:

Por parte de la Empresa:

Titulares:

Don Pablo Gómez Albo.  
Don Luis Porras Rodríguez.

Suplente:

Don Rafael Marín Lozano.

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.