

Asimismo, cuando la importancia de las reclamaciones lo aconsejen, informará al Comité de Empresa de las resoluciones adoptadas en su reunión inmediatamente posterior, antes de darle curso pertinente.

## 2. COMITÉS DE EMPRESA Y SECCIONES SINDICALES

### 2.01 Comités de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro.

La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tabloneros de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente al Gerente del periódico, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de hasta cuarenta horas retribuidas al mes para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus Jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa es el Gerente respectivo o la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia.

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Gerencia y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por el Gerente y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente al Gerente del periódico, a fin de que prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Gerencia, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de la celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarán.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudique la marcha general de la producción o pueda incidir normalmente en la salida del periódico.

Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo.

En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Gerencia del periódico.

### 2.02 Secciones Sindicales.

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrá fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada al Gerente del periódico a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Gerencia. A estas reuniones no podrán asistir personas ajenas a la Empresa.

### 2.03 Disposición general.

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten, que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

**15379 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Colectivo para las Empresas de Estudio de Mercados y Opinión Pública y sus Encuestadores.**

Visto el texto del Acuerdo Colectivo para las Empresas de Estudio de Mercados y Opinión Pública y sus Encuestadores, que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1988, de una parte, por representación de ANEIMO y, de otra parte, por representaciones de CC.OO. y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo («Boletín Oficial del Estado» de 6 de junio),

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo 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, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

**Acuerdo Colectivo para las Empresas de Estudio de Mercados y Opinión Pública y sus Encuestadores, anexo al Convenio Colectivo de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable**

El presente Acuerdo tiene por objeto regular las condiciones laborales de los encuestadores de las Empresas de Estudios de Mercado y de Opinión Pública, regidas por el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, suscrito entre ASEINCO, ANEIMO, SEDISI, CC.OO. y UGT.

Los firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la actual situación de dispersión de las condiciones de trabajo y retribución de este colectivo de encuestadores, acuerdan ordenar, a partir de la fecha del mismo, la relación laboral por cuenta ajena y su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, estableciendo la existencia de relación laboral entre empleadores y empleados desde la firma del Acuerdo en las que se dieren las notas de voluntariedad, retribución o salario, servicio por cuenta ajena, y, sobre todo, integración en el círculo rector de una Empresa de forma tal que su actividad voluntaria y retribuida se produzca dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, circunstancias que hasta el momento no se producían de forma genérica y, por tanto,

### ACUERDAN

Primero.—A partir de la vigencia del presente Acuerdo, según cláusula 7.<sup>a</sup> 2, se establece la relación laboral de los encuestadores por cuenta ajena con las Empresas en la forma que se determine.

Segundo.—Será de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable suscrito entre ASEINCO, ANEIMO, SEDISI, UGT y CC.OO., para todos aquellos aspectos que no sean regulados expresamente por el presente Acuerdo.

Tercero.—El presente Acuerdo se incluirá como anexo al Convenio Colectivo citado.

Cuarto.—Las modalidades de contrato por las que se regulará la relación laboral serán, según el ordenamiento jurídico, las que se acuerden en cada caso entre el empleador y el empleado, no teniendo en este sentido más limitaciones que las que se establecen en la Ley en cada una de las modalidades de contrato existente. A los efectos del contrato de obra, se entenderá unidad de obra el número de entrevistas a realizar, en unas determinadas zonas, de un estudio o encuesta en concreto.

### Quinto. Salarios y forma de pago.

A) Para la determinación del salario se tendrá en cuenta:

1. Se pagará por entrevista realizada.

2. El salario se devengará cuando la entrevista esté terminada y bien hecha, una vez controlada y supervisada.

3. Se garantiza el salario de Convenio para esta categoría profesional en función de la tabla de rendimientos mínimos exigibles, que se especifica en el anexo II. La Empresa se compromete a entregar el número de cuestionarios correspondientes para que se pueda conseguir.

4. El cómputo entrevistas/día para la determinación de la garantía salarial citada en el párrafo anterior, se considerará por períodos

mensuales para los encuestadores fijos; por días trabajados en el mes para los fijos discontinuos y por obra contratada para el caso de los contratos por obra o servicio.

5. En el caso de que las entrevistas realizadas en el periodo de cómputo, valoradas al precio ofrecido por la Empresa para cada unidad, sumen un importe superior al establecido como garantía, se abonarán las diferencias. En el caso contrario serán de posible aplicación las normas sobre bajo rendimiento.

6. Dado que el rendimiento mínimo se estima inferior al considerado normal en la jornada ordinaria, podrán pactarse cupos superiores que sean equivalentes al rendimiento normal y que serán de libre ofrecimiento y aceptación por la Empresa y por los entrevistadores, respectivamente, sin que tal ofrecimiento signifique discriminación para las Empresas ni detrimento para los trabajadores fijos discontinuos a la hora de su llamamiento, que dé ocasión a reclamación de tipo alguno.

B) El pago se efectuará en el momento que se detalla más abajo.

1. A los fijos y fijos discontinuos:

a) Al fin del mes correspondiente el importe del salario Convenio correspondiente a los días efectivamente trabajados, y a cuenta de las entrevistas ejecutadas y bien hechas.

b) Y el exceso, en su caso, relativo al número de entrevistas ejecutadas y bien hechas, superiores al mínimo fijado, se liquidará al mes siguiente.

2. A los contratados mediante contrato por obra.

Una vez finalizada y supervisada la obra, y nunca en un plazo superior a un mes, desde la terminación de la obra. Cuando su duración sea superior a un mes se pagará en la misma forma que en precedentes apartados a) y b) del anterior párrafo número 1.

Sexto. *Faltas y sanciones.*—En el anexo III se incluyen los particulares aspectos de esta profesión que pueden ser encuadrados en las normas de carácter general.

Séptimo. *Transitoriedad.* 1. Para los entrevistadores que venían ejecutando entrevistas para las Empresas, se establece una situación singular de transitoriedad, que reconoce un especial compromiso por parte de los empleadores y dichos entrevistadores, pasando éstos a poder alcanzar la consideración de fijos o fijos discontinuos, según se encuentren en una de las situaciones siguientes:

A) Fijos: Tendrán la opción a un contrato de carácter fijo aquellos entrevistadores que durante el año 1986 hayan obtenido unos ingresos iguales o superiores a 600.000 pesetas (sin gastos). Como excepción de lo anterior se establece el límite de 650.000 pesetas para los encuestadores que venían colaborando con la Empresa determinada por la Comisión Negociadora.

B) Fijos discontinuos: Tendrán opción a un contrato como entrevistadores con el carácter de fijos discontinuos, aquellos que durante el año 1986 obtuvieron unos ingresos (sin gastos) que estén comprendidos entre 200.000 pesetas y 599.999 pesetas. Como excepción a lo anterior se establece el límite de 649.999 pesetas para los encuestadores que venían colaborando con la Empresa antes citada en precedente apartado A) del párrafo 1. de esta cláusula. La antigüedad a efectos del llamamiento, se determinará en función de los ingresos del año de referencia.

Deberán ser llamados, cada vez que vayan a realizarse actividades por riguroso orden de antigüedad, y dentro de cada zona y especialidad, de acuerdo con las que se fijan en el anexo I.

La llamada se entenderá hecha de forma fehaciente cuando se efectúe por telegrama, al último domicilio del entrevistador comunicado por escrito a la Empresa, y por listas en el tablón de anuncios de la Empresa, con un plazo no inferior a cuarenta y ocho horas. No será exigible la llamada en los estudios manifiestamente urgentes, que no excedan las cuarenta y ocho horas en su realización.

2. La persona que se encuentre incluida en algunos de los supuestos anteriores, que le dé derecho de opción a contrato de carácter fijo o fijo discontinuo deberá manifestar su deseo expreso de suscribir dicho contrato a la Empresa correspondiente, dentro del mes siguiente a la fecha de publicación de este Acuerdo; por lo que la efectiva aplicación de este Acuerdo no podrá llevarse a cabo hasta transcurridos tres meses a partir de su publicación.

3. En el caso de que se haya producido o produzca resolución respecto a la determinación de la relación jurídica anterior a la vigencia de este Acuerdo, se estará a lo que pudiera resultar de aquellas instancias, y a lo estrictamente regulado por la Ley para las mismas, quedando los afectados, pues, excluidos de lo específicamente establecido en esta cláusula, séptima, y en la adicional.

4. A los efectos del punto número 1) de esta cláusula, los entrevistadores de Barcelona que no hubieran tenido ingresos, por este concepto, en el periodo del 16 de noviembre al 31 de diciembre de 1986 se les computará este periodo en proporción a lo percibido del 1 de enero al 15 de noviembre de 1986. Es decir, se aplicará un incremento del 14 por 100 a los ingresos, sin gastos, percibidos en 1986 por esos entrevistadores.

Octavo. *Entrega y supervisión de entrevistas.*—1. Las entrevistas entregadas a la Empresa por el entrevistador fuera del plazo convenido se entenderán como no hechas, a todos los efectos, aunque estuvieran bien ejecutadas, por cuanto no es posible la utilización de sus datos.

2. Como la inspección o supervisión de las entrevistas, implica un control de calidad por muestreo, será suficiente que dentro de una ruta haya motivos de anulación en un 25 por 100 de las entrevistas, para considerar como no válidas la totalidad de las entrevistas de la ruta.

#### CLAUSULA ADICIONAL

1. Se pacta especialmente que el establecimiento de las relaciones laborales recogidas en este Acuerdo no tienen efecto retroactivo, ni presupondrán calificar con el carácter de relación laboral las existentes anteriormente con los entrevistadores.

2. Se pacta también especialmente, que en el supuesto caso de despido de encuestadores, que en aplicación de lo previsto en el párrafo 1. de la cláusula séptima, tuvieren la consideración de fijos o fijos discontinuos, fuere declarado improcedente o nulo dentro de un periodo que no haya dado lugar a una cotización durante, al menos seis meses, y, en todo caso, en un plazo máximo de un año a partir de la firma de este Acuerdo, de no producirse la readmisión por el empleador, la indemnización mínima será:

De seis meses de salario Convenio para los fijos y de tres meses de salario Convenio para los fijos discontinuos con las solas excepciones de que las causas reales del despido que hayan sido alegadas estén amparadas en fraude, falsificación de entrevistas en cualesquiera de sus formas, o repuesto bajo rendimiento, en cuyo caso se estará a lo establecido legalmente.

3. Esta cláusula se hará constar de forma expresa en el contrato individual que se suscriba oportunamente por el entrevistador que le afecte

#### COMISION PARITARIA

Durante un año a partir de la firma del presente Acuerdo se constituye una Comisión Paritaria Estatal, que tendrá su domicilio en Madrid, en la sede de ANEMO.

Estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente Acuerdo, que serán designadas libremente por cada parte.

Actuará de Presidente, alternativamente, un representante de cada una de las partes designado para cada reunión, y de Secretario el que sea designado por la parte que no ostente la Presidencia.

La Comisión se reunirá cuantas veces sea necesaria a instancias de cualquiera de las partes para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Acuerdo.

De cada reunión se levantará el acta oportuna siendo los Acuerdos que en ella se alcancen por mayoría absoluta vinculantes para ambas partes. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de las cláusulas de este Acuerdo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Acuerdo.
- Las que se atribuyan expresamente del presente Acuerdo.
- Será obligatorio el sometimiento previo de las discrepancias que existan en cada una de las Empresas respecto de la aplicación del pacto séptimo de este Acuerdo, y, en caso de que la decisión no alcance la mayoría absoluta, podrá resolverse la cuestión por la jurisdicción competente.

#### ANEXO I

*Especialidades:* Se consideran como especialidades las siguientes:

- Saber el idioma específico que haya de utilizarse en la entrevista.
- Conocimientos profesionales y/o técnicos específicos para la ejecución de la encuesta. El entrevistador podrá inscribirse en aquellas que se adecuen a su formación.
- Cualquier requisito de sexo si así lo exigiera el tema de la encuesta o el modo de selección de la muestra.

*Zonas:* Cada Empresa tiene sus específicas zonas.

#### ANEXO II

*Sistema de valoración objetiva para la estimación de los rendimientos de los entrevistadores*

Como es sabido la dificultad de una entrevista viene determinada por las siguientes dimensiones:

- A) Público objetivo (sujeto a entrevistar).  
 B) Sistema de encuesta (lugar de la entrevista).  
 C) Modo de selección.  
 D) Duración del cuestionario.

Dentro de cada dimensión se dan diferentes grados de dificultad. El esquema a utilizar sería el siguiente:

|  | Grado de dificultad<br>(columna I)                 | Coefficiente<br>de valoración<br>(columna II) |
|--|--|---|
| (A) Público objetivo<br>(sujeto a entrevistar).      | Amas de casa sin filtro previo                     | 0   |
|  | Individuo sin filtro previo                        | 1   |
|  | Ama de casa con filtro previo                      | 2   |
|  | Individuo con filtro previo                        | 3   |
|  | Colectivos específicos (Médicos, directivos, etc.) | 4   |
| (B) Sistema de encuesta<br>(lugar de la entrevista). | Calle  | 0   |
|  | Domicilio  | 1   |
|  | Otro (Empresas, lugar de trabajo, etc.)            | 2   |
| (C) Modo de selección.                               | Cuota simple o ruta simplificada                   | 0   |
|  | Ruta aleatoria completa                            | 1   |
|  | Direcciones  | 2   |
| (D) Duración del cuestionario.                       | Menos de 15 minutos                                | 1   |
|  | 15-30 minutos                                      | 2   |
|  | De 30 a 45 minutos                                 | 3   |
|  | Más de 45 minutos                                  | 4   |

Tabla de rendimientos diarios en cómputo global de entrevistas

| Suma de valoraciones para una entrevista determinada* | Rendimiento mínimo exigible |
|---|-----------------------------|
| 1   | 20                          |
| 2   | 15                          |
| 3   | 8                           |
| 4   | 7                           |
| 5   | 6                           |
| 6   | 5                           |
| 7   | 5                           |
| 8   | 4                           |
| 9   | 4                           |
| 10  | 2                           |
| 11  | 2                           |
| 12  | 1                           |

\* Obtenido por suma de las dimensiones A, B, C y D anteriores.

En los casos particulares no previstos aquí, se determinarán por analogía.

### ANEXO III

**Faltas:** Se considerarán incumplimientos contractuales muy graves por suponer transgresión de la buena fe contractual los siguientes:

No rellenar correctamente los datos de la hoja de ruta de la encuesta cuando ello imposibilite la supervisión.

La elección incorrecta del entrevistado según las instrucciones recibidas.

No usar adecuadamente los materiales necesarios para la realización de la entrevista, de forma tal que alteren su resultado.

Alterar o recoger respuestas que no han sido dadas por el entrevistado.

Alterar el orden de las preguntas del cuestionario.

No realizar las entrevistas en los días indicados cuando con ello se alteren los resultados del estudio.

No respetar el secreto profesional, dando a conocer el resultado de la entrevista o divulgando el cuestionario.

## 15380 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Oficinas de Farmacia.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Oficinas de Farmacia, que fue suscrito con fecha 28 de abril de 1988, de una parte por las Entidades sindicales: Confederación de Asociaciones de Auxiliares y Empleados de Farmacia de España; Federación de Trabajadores de Químicas de USO; Federación de Químicas de CC.OO.; Coordinadora Estatal de Asociaciones y Federaciones de Auxiliares-Ayudantes y Empleados de Farmacia y Federación de Servicios Públicos de UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Federación Empresarial de Farmacéuticos Españoles en representación empresarial, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 23 de mayo de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA FARMACIAS 1988

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal y funcional.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de las Empresas de Oficinas de Farmacia y sus trabajadores y será de aplicación a todo el personal empleado por cuenta ajena en aquéllas, de conformidad con el artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio tendrá su ámbito de aplicación a todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Vigencia.*—La duración de este Convenio será de un año natural, que comienza a correr y contarse el día 1 de enero de 1988 y terminará el 31 de diciembre de 1988, siendo sus efectos económicos retrotraídos a la indicada fecha del 1 de enero de 1988.

Art. 4.º El Convenio tendrá carácter de condiciones mínimas y, en consecuencia, se respetarán las condiciones más beneficiosas que a virtud de otros Convenios o pactos particulares de Empresas pudieren disfrutar los trabajadores.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

#### CAPITULO II

##### Clasificación del personal

##### SECCIÓN 1.ª POR RAZÓN DE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 6.º Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, por obra o servicio determinado, eventuales, interinos, contratados por tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Son trabajadores fijos los admitidos por tiempo indefinido en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a la duración del contrato de trabajo.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan por tiempo cierto, expreso o tácito, siempre que así se pacte por escrito de acuerdo con la legislación vigente. También podrán contratarse trabajadores por obra. Los trabajadores contratados por tiempo u obra o servicio determinados tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de su naturaleza y duración de su contrato, y cesarán al término del tiempo, realización de la obra o del servicio pactados sin indemnización alguna.

Son trabajadores eventuales aquellos admitidos por la Empresa cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en suspensión de contrato, con reserva de puesto de trabajo, tales como servicio militar, excedencia especial, excedencia por paternidad del artículo 19 de este Convenio, enfermedad o situaciones análogas y, cesarán al incorporarse