

Categoría	Salario base	Plus transporte	Plus vehículo blindado	Plus vestuario	Plus peligrosidad	Plus actividad	Total
Auxiliar	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Cobrador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Vendedor	34.329	5.951	—	—	—	4.364	44.644
Telefonista	23.406	5.951	—	—	—	6.030	35.387
Aspirante	19.836	5.951	—	—	—	5.633	31.420
III. Mandos intermedios							
Jefe de Sector	40.173	5.951	—	3.457	—	369	49.950
Jefe de Tráfico	38.191	5.951	—	3.457	—	351	47.950
Jefe de Vigilancia	38.191	5.951	—	3.457	—	351	47.950
Jefe de Servicios	38.191	5.951	—	3.457	—	351	47.950
Inspector	35.070	5.951	—	3.457	—	827	45.305
IV. Personal operativo							
A. Juramentados:							
Vigilante Jurado Conductor.	29.805	6.554	3.480	4.700	5.961	—	50.500
Vigilante Jurado Mensajero.	29.368	6.554	3.480	4.700	5.878	—	50.000
Vigilante Jurado de Transporte (custodio)	27.632	6.162	3.480	4.700	5.526	—	47.500
Vigilante Jurado Seguridad.	27.613	6.284	—	4.700	5.523	—	44.120
B. No juramentados:							
Contador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Ensobrador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
Guarda de Seguridad	22.272	6.061	—	3.637	—	—	32.000
Conductor	27.613	6.284	—	4.700	—	5.523	44.120
Encartuchador	28.088	5.951	—	—	—	5.315	39.354
V. Personal de oficios varios							
Encargado	35.396	5.951	—	—	—	3.652	44.999
Oficial primera o Mecánico.	32.729	5.951	—	—	—	3.319	41.999
Oficial segunda o Mecánico.	28.048	5.951	—	—	—	4.033	38.032
Ayudante	23.367	5.951	—	—	—	4.747	34.065
Peón	23.406	5.951	—	—	—	2.063	31.420
Aprendiz	19.836	5.951	—	—	—	2.327	28.114
VI. Personal subalterno							
Ordenanza	25.747	5.951	—	—	—	1.710	33.408
Almacenero	25.747	5.951	—	—	—	1.710	33.408
Botones	19.836	5.951	—	—	—	1.670	27.457

17347 — RESOLUCION de 26 de junio de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» (CARCESA), y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, Sociedad Anónima» (CARCESA), Factoría Frigsa, recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 21 de junio de 1980, suscrito por las representaciones de la Dirección y el Comité de Empresa afectados, el día 4 de junio de 1980 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
2. Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
3. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de junio de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE TRABAJO DE LA EMPRESA «CARNES Y CONSERVAS ESPAÑOLAS, SOCIEDAD ANONIMA (CARCESA)-FACTORIA FRIGSA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.—El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores comprendidos en los ámbitos funcional y territorial que se consignan.

Art. 2. Ambito funcional.—El presente Convenio Colectivo de Trabajo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» («CARCESA») y el personal procedente de la extinguida Sociedad «Frigoríficos Industriales de Galicia, S. A.» («Frigsa»), así como el personal que en el futuro sea contratado para prestar sus servicios en la Factoría de la Empresa en Lugo y Delegaciones dependientes de dicha Factoría.

Art. 3. Ambito territorial.—Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Factoría de Lugo y en las provincias españolas en las que presten o puedan prestar servicios personal perteneciente a la plantilla comprendida en el ámbito funcional de este Convenio.

Art. 4. Ambito personal.—Este Convenio Colectivo interprovincial afectará a todo el personal comprendido en los ámbitos funcional y territorial indicados.

Art. 5. Ambito temporal.—El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», surtiendo efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 1980. La duración del mismo, en materia de índole laboral, no directamente económica, será hasta el 31 de diciembre de 1981, prorrogándose, automáticamente, de año en año si no hubiera denuncia expresa de las partes un mes antes de expirar el plazo de vigencia establecido.

A partir del día 1 de enero de 1981, el salario base y demás conceptos que figuran en la tabla salarial que se establece en este Convenio, serán negociados por las partes con efecto retroactivo a dicha fecha en cuanto pueda acordarse al respecto, acordando ambas partes que como punto de partida para tal negociación el salario base para cada categoría será el que se especifica en el anexo número 2.

Art. 6. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica deben considerarse globalmente.

Art. 7. Las condiciones pactadas en este Convenio son comprensibles, en su totalidad, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejora voluntaria de salarios mediante primas o pluses fijos, mediante primas o pluses variables o mediante conceptos equivalentes imperativo legal, jurisprudencia, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o cualquier otra causa).

Art. 8. Garantía personal.—Ningún trabajador afectado por el presente Convenio podrá resultar lesionado en su retribución actual por la aplicación de las cláusulas del mismo, una vez absorbidos los pluses y devengos especiales que se venían satisfaciendo.

Art. 9. *Organización del trabajo.*—De acuerdo con las atribuciones y facultades que a tenor de la legislación vigente corresponden a la Dirección de la Empresa en la organización técnica y práctica del trabajo, ésta podrá adoptar los sistemas de organización, racionalización, mecanización y modernización que considere oportuno, creando, modificando y refundiendo o suprimiendo servicios, puestos de trabajo o funciones, así como la estructura y contenido de las mismas.

También corresponde a la Dirección de la Empresa combinar y cambiar los puestos de trabajo, establecer y modificar turnos, adoptar nuevos métodos de trabajo, utilización de máquinas y mecanizar funciones, etc., siempre dentro de los límites establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente que lo desarrolle.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 10. El Salario base, Plus Convenio y demás conceptos salariales fijos, durante el año 1980, para el personal afectado por este Convenio, son los que se especifican para cada una de las categorías profesionales en la tabla salarial que se adjunta como anexo número 1.

Art. 11. Subsiste un Plus de Convenio que se especifica en el anexo y que se concede por los conceptos de rendimiento, asistencia y puntualidad.

Art. 12. *Plus de producción.*—Se mantiene, asimismo, un plus de producción que igualmente se especifica en el anexo número 1.

El plus de producción se concede por la aportación real que los trabajadores hagan para el incremento de aquélla. Así se devengará, única y exclusivamente, los días efectivamente trabajados y en la proporción a las horas de permanencia en el trabajo, cuando no se realice la jornada completa.

También se abonará este plus durante los días hábiles del período de vacaciones.

Art. 13. *Plus especial.*—Todo el personal obrero que no se halle incluido en cadenas de trabajo que perciban retribuciones con incentivos por primas a la producción y mientras tanto no se incluyan en aquéllas, percibirá el plus especial en la cuantía de 86,52 pesetas que se abonará exclusivamente sobre los días efectivamente trabajados.

Perderá, por tanto, el derecho a la percepción de este plus el personal que pase a percibir primas por rendimiento.

El personal que trabaje en cadena primada y que por circunstancias de la Empresa algún día no percibiese prima, percibirá este plus especial de 86,52 pesetas.

Art. 14. Las gratificaciones de julio y Navidad se establecen en una mensualidad, computándose para su determinación el salario base, antigüedad, gratificaciones voluntarias y plus Convenio. No se computará el plus de producción ni el plus especial a que se refieren los artículos 12 y 13.

Art. 15. En caso de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, y mientras subsistan las actuales prestaciones de la Seguridad Social, la Empresa se compromete a abonar el complemento necesario para que, juntamente con dicha prestación económica correspondiente a tales contingencias, perciba el trabajador el total del salario base, antigüedad, gratificaciones voluntarias y el plus Convenio desde el mismo día en que se produzca la baja por dichas causas y por el tiempo que en cada caso la Dirección de la Empresa estime procedente de acuerdo con el Comité de Empresa, y, en su caso, Delegado de personal y a la vista del informe de los Servicios Médicos de la Empresa y demás circunstancias que en el enfermo o accidentado concurran.

En todo caso no procederá el abono de los complementos si el cociente de dividir las horas perdidas por enfermedad y accidente por las horas disponibles en el mes de que se trate supere un índice de absentismo del 8 por 100 en la totalidad de la plantilla afectada por este Convenio.

No tendrá aplicación este índice si el Comité de Empresa o Delegados de personal alegaran razones relativas a circunstancias de salubridad general o que se derivan de las condiciones de trabajo que incidan en la determinación del señalado índice.

Este beneficio, en su caso, podrá percibirse como máximo, mientras que el enfermo o accidentado se encuentra en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y perciba la citada prestación económica de la Seguridad Social.

Art. 16. *Participación en beneficios.*—El importe de la paga de participación en beneficios será de cuantía igual a la gratificación de Navidad. Esta paga será abonada dentro de los tres primeros meses del año natural siguiente al que corresponda.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Las correspondientes a los días laborables serán retribuidas con el 75 por 100 de incremento y las de los días festivos con el 150 por 100.

En relación con el trabajo en horas extraordinarias, la representación social se compromete, sin perjuicio de los derechos

que al respecto reconoce la Reglamentación de Trabajo y el Reglamento de Régimen Interior aplicables, a que el personal realice aquéllas que la Empresa, y por considerarlo necesario, solicite del mismo, dentro de la legislación vigente.

Art. 18. *Primas a la producción.*—En la tabla salarial, que figura como anexo número 1, se especifica la prima a la producción para el personal Técnico y Administrativo.

En cuanto al resto del personal las primas por incentivo establecidas o que en lo sucesivo se establezcan, serán calculadas y comenzarán a percibirse a partir de un rendimiento o actividad 60 puntos Bedaux, tal como la Factoría Frigas las tiene establecidas en las cadenas de producción que ya están trabajando o las que se establezcan sobre la misma base en las que en el futuro se incluyan en este sistema de retribución.

Las primas que correspondan percibir por cada una de las categorías profesionales siguientes y actividades que se señalan, serán las que se concretan en las tablas adjuntas, anexas números 3 y 4.

Art. 19. Los pluses de frío y trabajos desagradables, existentes en la factoría, serán de la cuantía del 15 por 100.

Art. 20. *Servicio militar.*—Además de las dos pagas extraordinarias y la de beneficios, íntegras, el trabajador, durante su servicio militar ordinario, percibirá el 25 por 100 de su salario real.

Art. 21. *Antigüedad.*—Continúa en vigor el artículo 64 de la Reglamentación de Trabajo vigente, con las siguientes modificaciones al párrafo primero: «El personal fijo afectado por este Convenio disfrutará de los aumentos periódicos por años de servicio siguientes: Dos bienes del 5 por 100; dos quinquenios del 10 por 100 y trienios del 6 por 100, calculados sobre el salario base que figura en la tabla salarial. La antigüedad se computará desde la fecha de ingreso, incluyendo el período de aprendizaje, quedando a salvo las situaciones consolidadas por los trabajadores de la Empresa en esta materia, en cuanto impliquen derechos adquiridos o en trance de adquisición. En la aplicación de los porcentajes expresados, se estará, en todo caso, a los límites establecidos en la legislación vigente.

Para el personal de nueva contratación, la antigüedad queda fijada en los siguientes valores iguales para todas las categorías: Dos bienes de 1.050 pesetas mensuales y cuatro quinquenios de 2.100 pesetas mensuales.

Estos valores de antigüedad para el personal de nueva contratación, forman parte de las condiciones económicas a efectos de revisión.

CAPITULO III

Otras disposiciones

Art. 22. *Vacaciones.*—Durante el año 1980, todo el personal, sin distinción de categorías, tendrá derecho a disfrutar una vacación de veintidós días laborables.

A partir del 1 de enero de 1981, las vacaciones consistirán en veinticuatro días hábiles, teniendo la Dirección de la Empresa la facultad de señalar un período máximo de ocho de estos días, por trabajador, acomodándolos a las necesidades del servicio, en cualquier época del año.

Art. 23. *Jubilaciones.*—A todos los trabajadores que se jubilen en forma voluntaria, una vez alcanzada la edad en que comiencen a percibir de la Seguridad Social la pensión del 100 por 100 establecida en la legislación vigente en este momento, y siempre que dicha jubilación tenga lugar dentro del año en que se cumpla la indicada edad, se le concederá, por una sola vez, una gratificación por importe de seis mensualidades de su salario. Si el trabajador anticipara su jubilación de la edad fijada en la forma descrita anteriormente, la gratificación será según la siguiente escala: para el año anterior, ocho mensualidades; para dos años anteriores, diez mensualidades; para tres años anteriores, doce mensualidades; para cuatro años anteriores, catorce mensualidades y para cinco años anteriores, quince mensualidades. El trabajador que posponga su jubilación voluntaria sobre la edad al principio señalada, perderá todo derecho a las percepciones por este concepto.

En caso de fallecimiento de un trabajador, sea cual fuese su edad la Empresa abonará al cónyuge viudo, que conviva con él, y en su defecto a los huérfanos menores de edad o hijos mayores incapacitados, una cantidad equivalente a siete mensualidades.

Art. 24. *Licencias retribuidas.*—El trabajador tendrá derecho a licencia o permiso retribuido en los siguientes supuestos:

- Matrimonio, quince días.
- Nacimiento de hijo: tres a cinco días.
- Enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos: tres a cinco días, pudiendo solicitar licencia no retribuida a partir del quinto día, y, por tanto, durante todo el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad (deberá estar debidamente justificada la gravedad del enfermo).
- Defunción del cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos: tres a cinco días.
- Defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos: dos a cuatro días.

Subsistirá el artículo 71 del Reglamento de Régimen Interior en cuanto no se oponga a lo previsto en este artículo.

Art. 25. *Normas de aplicación.*—En todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo específica de la Factoría de Frigsa, Reglamento de Régimen Interior de la misma y demás disposiciones de carácter general aplicables.

Art. 26. *Comisión Paritaria.*—Para la interpretación y mejor cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general para atender cuantas dudas puedan derivarse de su aplicación, se establece una Comisión Mixta Paritaria, integrada por tres representantes de cada parte, que deberá reunirse en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas, una vez formulada cualquier diferencia de interpretación por cualquiera de las partes.

En caso de que esta Comisión no alcanzara un acuerdo, se elevará lo actuado a la Autoridad Laboral competente.

CAPITULO IV

Derechos sindicales

Art. 27. *Competencias del Comité de Empresa.*

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del Sector de Industrias Cárnicas, sobre la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la Memoria y demás documentos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa, de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales y parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación el status jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones de usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo en la Empresa.

1.9. Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio de sus trabajadores o sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento del incremento de la productividad.

1.11. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número uno anterior, deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 28. *De los Sindicatos.*—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admite que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, o a causa de su afiliación o actividad sindical.

Un Sindicato se considera que está debidamente implantado cuando el número de sus afiliados, fehacientemente acreditado mediante el sistema de recaudación de cuotas, sea superior al 15 por 100 de la plantilla fija de la Empresa.

Los Sindicatos debidamente implantados tendrán derecho a un tablón de anuncios cada uno, donde podrán insertar comunicaciones, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas, previamente, a la Dirección de la Empresa.

En aquellos Centros de Trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente, siendo necesario que sea miembro del Comité de Empresa.

El Sindicato que alegue poseer derechos o hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta acto seguido al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 29. *Funciones del Delegado Sindical.*

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

4. Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

6. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

7. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Art. 30. *Cuota Sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales que ostenten la representación a que se refiere este artículo, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la Cuota Sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la Cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, la Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa si la hubiera.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Como acuerdo transitorio entre las partes, se establece que hasta el 31 de diciembre de 1981, la Empresa se compromete a no efectuar Expediente de Regulación de Empleo para reducción de plantilla.

Como contrapartida de los anteriores, la representación legal de los trabajadores acepta expresamente, con vistas a la reestructuración de producciones en expectativa que la Empresa pueda realizar reconversiones profesionales de trabajadores para su adaptación a nuevas tareas, mediante los correspondientes cursos de capacitación y siempre sin detrimento de las garantías de sus percepciones salariales y de los derechos legales que le corresponden.

Segunda.—Tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, en igualdad de condiciones, los hijos de los trabajadores de la misma salvo para los cargos de libre designación de la Empresa.

La misma consideración tendrán los hijos de los trabajadores jubilados o retirados por incapacidad.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

	Sueldo base	Plus Convenio	Plus de producción	Prima de producción	Total
Técnico titulado superior	35.216	703	5.776	6.064	47.759
Técnico titulado	29.182	1.732	4.949	5.193	41.056
Técnico de primera	22.363	3.162	5.167	4.759	35.451
Técnico de segunda	22.363	3.162	3.888	4.759	34.172
Jefe administrativo de primera	25.388	2.526	4.281	5.193	37.388
Jefe administrativo de segunda	25.388	2.526	4.254	5.193	37.361
Oficial administrativo de primera	21.037	3.437	3.439	4.328	32.241
Oficial administrativo de segunda	21.037	3.437	1.815	3.894	30.183
Auxiliar administrativo	20.760	2.774	—	3.461	26.995
Ordenanza, Vigilante y Telefonista	20.760	2.774	—	—	23.534
Maestro de primera	22.363	3.205	—	—	25.568
Maestro de segunda	22.363	3.163	—	—	25.526
Oficial de primera	692	115	—	—	807
Oficial de segunda	692	115	—	—	807
Ayudante y A. O. E.	692	106	—	—	798
Auxiliar obrero	692	91	—	—	783

ANEXO NUMERO 2

Tabla salarial

	Sueldo base	Plus Convenio	Remuneración anual
Técnico titulado superior	35.711	—	501.987
Técnico titulado no superior	30.402	—	486.639
Técnico no titulado de primera	24.590	—	532.398
Técnico no titulado de segunda	24.590	—	532.074
Jefe administrativo de primera	27.167	—	460.314
Jefe administrativo de segunda	27.167	—	435.618
Oficial administrativo de primera	23.457	—	394.542
Oficial administrativo de segunda	23.457	—	353.010
Auxiliar administrativo	22.714	—	383.520
Ordenanza	22.714	—	382.890
Maestro de primera	24.620	—	367.185
Maestro de segunda	24.620	—	367.185
Oficial de primera	773	—	367.185
Oficial de segunda	773	—	363.090
Ayudante y A. O. E.	767	—	356.265
Auxiliar obrero	756	—	

ANEXO NUMERO 3

Tablas de primas

(Valor hora)

	Actividades			
	60	70	80	90
Oficial de primera	—	24,59	43,46	56,83
Oficial de segunda	—	23,12	41,38	55,30
Ayudante y A. O. E.	—	22,72	40,80	54,54
Auxiliar obrero	—	19,33	34,89	48,20

ANEXO NUMERO 4

Tablas de primas

	Actividades			
	60	70	80	85
Oficial	—	30,73	61,45	76,81
Ayudante	—	30,17	60,34	75,43

ANEXO NUMERO 5

Tabla salarial anual

	Remuneración anual
Técnico Titulado Superior	680.865
Técnico Titulado	585.412

Técnico de 1.ª	501.987
Técnico de 2.ª	486.639
Jefe Administrativo de 1.ª	532.398
Jefe Administrativo de 2.ª	532.074
Oficial Administrativo de 1.ª	460.314
Oficial Administrativo de 2.ª	435.618
Auxiliar Administrativo	394.542
Ordenanza	353.010
Maestro de 1.ª	383.520
Maestro de 2.ª	382.890
Oficial de 1.ª	367.185
Oficial de 2.ª	367.185
Ayudante y A.O.E.	363.090
Auxiliar Obrero	356.265

Horas anuales de trabajo: 1.998.

Mº DE COMERCIO Y TURISMO

17348

ORDEN de 10 de junio de 1980 sobre concesión del título-licencia de Agencia de Viajes del grupo A a «Nortravel, S. A.», con el número 628 de orden.

Excmo. e Ilmo. Sres.: Visto el expediente instruido con fecha 1 de febrero de 1980, a instancia de don José Ligros Ferrer, en nombre y representación de «Nortravel, S. A.», en solicitud de la concesión del oportuno título-licencia de Agencia de Viajes del grupo A, y

Resultando que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9.º y concordantes del Reglamento aprobado por Orden ministerial de 9 de agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes, y en el que se especifican los documentos que habrán de ser presentados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título-licencia;

Resultando que, tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Promoción del Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento;

Considerando que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1524/1973, de 7 de junio, y Orden de 9 de agosto de 1974, para la obtención del título-licencia de Agencia de Viajes del grupo A,

Este Ministerio, en uso de la competencia que le confiere el artículo 7.º del Estatuto Ordenador de las Empresas y Actividades Turísticas, aprobado por Decreto 231/1985, de 14 de enero, y el artículo 1.º del Real Decreto 2877/1977, de 6 de octubre, ha tenido a bien resolver:

Artículo único.—Se concede el título-licencia de Agencia de Viajes del grupo A a «Nortravel, S. A.», con el número 628 de orden, y casa central en Barcelona, avenida de Roma, 51, pudiendo ejercer su actividad mercantil a partir de la fecha de publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», con sujeción a los preceptos del Decreto 1524/1973, de