

- a) Fallecimiento.  
b) Invalidez permanente absoluta.

Pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

En este último supuesto, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, punto 5.º («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero), el abono del capital se efectuará mensualmente en doce fracciones de igual importe, efectuándose el primer pago:

- a) Inmediatamente después de comprobada y aceptada la incapacidad, en el caso de accidente.  
b) Un año después de la comprobación, si la incapacidad es consecuencia de una enfermedad.

Trabajadores asegurados: Se beneficiarán de las garantías establecidas en el seguro:

1.º Todos los trabajadores de alta en la Empresa hasta que termine la anualidad en que los asegurados cumplan sesenta y cinco años de edad.

2.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad hasta que termine la anualidad en que el asegurado cumpla sesenta y cinco años.

3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

4.º Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cinco años, sigan en servicio activo tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías: Serán los siguientes:

1.º Los que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia.

2.º Aquellos que tengan ya establecido, con carácter personal por la Empresa y a cargo de la misma, otro seguro igual o similar a éste.

Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías: Las garantías tomarán efecto a partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de garantías: El mismo día del cese, para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en los casos previstos en los números 2 y 3 del apartado «trabajadores asegurados».

En caso de que el asegurado haya sido declarado en situación de invalidez permanente absoluta, cesarán las garantías para el caso de fallecimiento.

Capital asegurado: El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base por el coeficiente familiar.

Se establece un capital base de 300.000 pesetas.

Coficiente familiar: Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base:

Personal interino, eventual o en período de prueba, 100 por 100.

Para asegurados solteros o viudos sin hijos, 100 por 100.

Para asegurados casados, 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados, 120 por 100.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, se incrementará el capital base en un 20 por 100.

Riesgos garantizados: Se garantizarán todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles o de cualquier otro vehículo de motor.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977, anexo número 3, artículo 3.º, 2.º.

Beneficiarios: Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio, a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos.

De forma excepcional, y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la Empresa el boletín de cambio de beneficiario.

## DISPOSICIONES VARIAS

En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando el asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

Toda la normativa del presente seguro colectivo de vida se entiende sometida a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Hacienda de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de febrero).

12138

RESOLUCION de 19 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de marzo de 1982, suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores el día 28 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 19 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Quimicamp, S. A.».

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ambitos funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa «Quimicamp, S. A.», dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su Centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza) y al personal de oficinas generales (sitas en la avenida de Valencia, 51 y 53, de Zaragoza) como en todas sus delegaciones en el país.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa, se rigen en la actualidad por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y en lo sucesivo por el Estatuto de los Trabajadores, y prestan sus servicios en la misma. Afectará asimismo a los trabajadores que ingresen durante el período de vigencia.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1982 y terminará el 31 de diciembre de 1982.

Art. 4.º *Denuncia.*—A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción.

Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes, y, en este caso, los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Art. 5.º *Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.*—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio, se acudirá al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación exponiendo cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudiesen producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio, para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen, que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.

Art. 6.º *Unidad de Convenio.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán consideradas global o individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría profesional. El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado. Por consiguiente, cualquier alteración que se

pretendiese en el mismo por cualquiera de las partes, o decisiones de la autoridad, daría lugar a la revisión íntegra para mantener el equilibrio de su contenido obligacional.

Art. 7.º Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres y cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y su regularización.

Art. 8.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 9.º *Garantías personales.*—Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo convenido, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización práctica de trabajo después de escuchada la opinión del Comité de Empresa será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, con sujeción estricta a lo dispuesto tanto en la legislación laboral vigente como lo pactado en el presente Convenio.

Art. 11. *Jornada de trabajo:*

Para el personal de fábrica: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta y una horas semanales en jornada continuada, sin que en este caso se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Para el personal de oficinas generales y delegaciones: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo será de cuarenta y dos horas semanales en jornada partida, sin que en este caso se computen los tiempos de descanso como de trabajo.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Para todo el personal de la Empresa, en jornada continuada dentro del concepto trabajo efectivo, se entenderá comprendido lo quince minutos empleados como descanso («el bocadillo»).

En el plazo de quince días, a partir de la firma del presente Convenio, se fijará por acuerdo de Empresa y Comité los calendarios laborales y horarios de trabajo de los distintos Centros de trabajo de la Empresa.

Art. 12. *Artículos de trabajo.*—A todo el personal se le entregarán los siguientes artículos de trabajo:

- Personal técnico, dos batas cada año.
- Personal obrero femenino, dos batas o dos trajes de trabajo al año.
- Personal obrero masculino, dos monos o buzos cada año.

A toda persona que trabaje con productos que puedan estropear la ropa se les dará unas prendas de trabajo especiales para evitar accidentes e igualmente se les proporcionará mascarilla y otras prendas en caso de ser necesarias.

Art. 13. *Ingresos.*—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las generales sobre colocación y a las especiales vigentes en cada momento.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o contratado por tiempo determinado, y también los hijos, siempre que reúnan las adecuadas condiciones de idoneidad de aquellos trabajadores de la misma Empresa que estuvieran en activo, en situación pasiva o hubiese fallecido.

La Dirección de la Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal técnico no titulado, tres meses.
- Administrativos, dos meses.
- Especialistas, un mes.
- Trabajadores no cualificados, quince días.

Art. 14. *Clasificación del personal.*—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio del sometimiento general a las disposiciones vigentes, el Comité de Empresa estudiará conjuntamente con la Dirección de la Empresa las reclamaciones a que den lugar.

Se efectuará cada dos años un estudio de revisión de la clasificación del personal de acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de la misma.

Art. 15. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la debida antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo que a continuación se expone:

- 1.º Quince días naturales en caso de matrimonio.
- 2.º Dos días por alumbramiento de la esposa, que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enferme-

dad, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

3.º Dos días naturales en caso de grave enfermedad o fallecimiento de abuelos, padres, hijos, nietos, cónyuge o hermano, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazamiento al efecto.

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

5.º Durante el día por traslado de su domicilio habitual.

Art. 16. *Excedencias.*—Los trabajadores con dos años de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior de doce meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en un plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en la Empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

No obstante lo acordado anteriormente, cuando el trabajador solicite el reingreso antes de los seis meses de obtenida la licencia, y dentro siempre de la primera excedencia que disfrute, se le reservará por parte de la Empresa el puesto que ocupaba, pudiendo realizarse el reingreso dentro del mes siguiente al que solicitara la reincorporación.

Art. 17. *Servicio Militar.*—La incorporación a filas para prestar el Servicio Militar con carácter obligatorio o voluntario, por el tiempo mínimo de duración de éste, dará lugar a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho Servicio Militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

El personal que se halle cumpliendo el Servicio Militar podrá reintegrarse al trabajo cuando obtenga un permiso temporal superior a un mes, en jornadas completas o por horas, o siempre que medie en ambos casos la oportuna autorización militar para poder trabajar, siendo potestativo de la Empresa dicho reingreso con los trabajadores que disfruten permisos de duración inferior al señalado.

Art. 18. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1979 y normativa concordante.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el Jefe de Mantenimiento y un representante de la Dirección de la Empresa.

Art. 19. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anual retribuido del personal afectado por el presente Convenio será de treinta días naturales para todas las categorías.

De esta vacación, como mínimo, veinte días naturales habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación anual no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del Centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa consignará al personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, etc., concertando particularmente con los interesados de la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de las vacaciones se exhibirá antes del 15 de marzo en los tablones de anuncios para el conocimiento del personal.

La liquidación de las vacaciones se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos en la jornada normal en los tres meses anteriores a la fecha de la iniciación de las mismas.

El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso de un año tendrá derecho a la parte proporcional a la vacación, según el número de meses trabajados, completándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

La Empresa concederá los veinte días a que se hace referencia en el párrafo segundo de este artículo del 30 de junio al 30 de septiembre, salvo que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador en cada caso particular.

Art. 20. *Retribuciones:*

A) Las retribuciones del presente Convenio serán las figuradas en la tabla salarial, que como anexo único se incorpora

a este Convenio, y en las que figuran detalladas las distintas categorías profesionales. Los salarios reflejados en las tablas salariales tendrán una vigencia de 1 de enero de 1982 hasta 31 de diciembre de 1982.

B) Prima por desplazamiento: Se darán primas cuando el trabajo a desempeñar sea especial o bien se tenga que ir a destajo, y será acordado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Se concederán primas de 1.500 pesetas diarias al personal de la Empresa que tenga que desempeñar ocasionalmente algún trabajo fuera de la misma, por orden de la Dirección, exceptuándose el personal que, por su puesto de trabajo, venga obligado a realizar parte o todo fuera de la Empresa.

Además el personal desplazado ocasionalmente tendrá todos los gastos pagados.

Art. 21. **Beneficios.**—En concepto de participación en beneficios se abonará una cantidad equivalente a veinticuatro días de salario base, más la antigüedad correspondiente. Esta participación deberá ser abonada en dos fracciones iguales. La primera de ellas en la segunda quincena de marzo y la segunda en la primera quincena de octubre, ambas correspondientes al año natural siguiente del ejercicio económico de que se trate, debiendo calcularse con los salarios del período a que se refiere. En caso de fuerza mayor, la Empresa podrá satisfacer la participación en beneficios en prorrateo mensual o de plazos más breves.

Art. 22. **Gratificaciones extraordinarias.**—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y otra en el mes de julio, que serán equivalentes en su cuantía a treinta días de salario bruto, en cada una de ellas, más el complemento de antigüedad si lo tuvieran.

Art. 23. **Complemento por penosidad.**—A los trabajadores que tienen que laborar con los productos «Albora», de tendencia molesta, la Empresa abonará un 10 por 100 de aumento sobre el salario base (sin antigüedad) de su categoría, en concepto de plus de penosidad, el cual se abonará por cada día de trabajo con los citados productos, no computándose, sin embargo, para las pagas extraordinarias y antigüedad. Se abonará por jornada completa en el momento en que el productor trabaje más de cuatro horas al día con esas materias; si el productor emplea menos de cuatro horas, cualesquiera que sean, se le abonará como mitad de jornada.

Art. 24. **Horas extraordinarias.**—En cuanto a las horas extraordinarias se entenderá a lo legislado y, en su caso, al acuerdo previo entre ambas partes.

En caso de realizarse horas extraordinarias, tendrá derecho preferente a realizarlas el personal de la sección que precise estas horas extraordinarias.

Art. 25. **Revisión salarial.**—En el caso de que el Índice de Precios de Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar el 30 de junio de 1982 el 7,5 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso así calculado.

Art. 26. A propuesta de la Empresa y a su cargo, se acuerda suscribir póliza de seguros individual, de invalidez y muerte por accidente para el personal de la Empresa con un año de permanencia continuada y mientras permanezcan en la plantilla de la misma, siendo beneficiarios del seguro la persona o personas que designe cada asegurado en la correspondiente póliza del seguro.

Art. 27. **Comisión Paritaria del Convenio.**—Quedará formada por dos personas de la representación empresarial:

- Don Alberto Miret Playa, y
  - Don José María Viladés Barrau,
- y por dos personas de la representación social:
- Don Juan Antonio Navarro Angel, y
  - Don Joaquín Díez Ripollés.

Las reuniones de la citada Comisión, si fueran necesarias, se realizarán de acuerdo a la legislación vigente.

**CLAUSULA ADICIONAL**

En todo lo que no se hubiese pactado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

**ANEXO**

Tabla salarial para 1982

Categoría	Pesetas
Gerente	137.487
Director Técnico	59.009
Director Comercial	59.009
Técnico Jefe	50.541
Técnico titulado grado superior	48.345
Técnico titulado grado medio	43.212
Técnico no titulado	41.308
Analista de Laboratorio	38.106
Encargado	42.169

Categoría	Pesetas
Capataz	41.325
Auxiliar de Laboratorio	37.185
Jefe de Ventas	50.541
Delegado de Zona	42.072
Viajante	37.318
Corredor de plaza	37.185
Jefe primera Administración	50.541
Oficial primera Administración	42.072
Oficial segunda Administración	38.106
Auxiliar Administración	37.185
Jefe de Publicidad	42.072
Ayudante de Publicidad	37.185
Analista-Ordenador	48.136
Programador-Ordenador	47.148
Almacenero	39.017
Mozo Almacén	37.185
Ordenanza	37.185
Mantenimiento (Oficial de oficio)	40.182
Oficial primera	40.737
Oficial segunda	40.238
Ayudante especialista	39.017
Peón	37.962
Pinche 16-17	30.769
Envasadora (Oficial segunda)	37.185
Limpiadora	37.185
Demostradora de productos (eventual, más 10 por 100 en concepto de eventualidad)	37.185

12139

**RESOLUCIÓN de 26 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Central Quesera, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Central Quesera, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 22 de abril, suscrito por su Comisión Deliberadora el día 16 de abril de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 26 de abril de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Central Quesera, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE «LA CENTRAL QUESERA, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—Afecta este Convenio a todos los trabajadores que prestan sus servicios en «La Central Quesera, S. A.», comprendidos en el ámbito territorial indicado en el artículo anterior.

Art. 3.º **Vigencia.**—Este Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayendo las condiciones económicas al día 1 de enero de 1982.

Art. 4.º **Duración.**—La duración de este Convenio será de un año desde el día 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 1982.

Art. 5.º **Denuncia.**—La denuncia o revisión del presente Convenio deberá practicarse reglamentariamente ante la autoridad laboral competente con una antelación mínima de un mes a su fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º **Prórroga.**—Si a la expiración de su período de aplicación alguna de las partes no ha ejercido la facultad de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado de año en año, aplicándose automáticamente a la tabla salarial el porcentaje del aumento del índice de precios al consumo en el año anterior, que establezca el Instituto Nacional de Estadística.

**CAPITULO II**

**Condiciones económicas**

Art. 7.º **Salario base.**—La retribución que corresponderá al trabajador sobre la base de un rendimiento normal, será la