

En la página 307, primera columna, línea tercera, donde dice: «Orjiva.—2 de abril», debe decir: «Orgiva.—25 de marzo».

En la misma página, segunda columna, línea 41, «Fuensaviñán (La)», donde dice: «13 de enero», debe decir: «13 de junio».

En la página 310, primera columna, Huesca, línea 38, donde dice: «Ayerre», debe decir: «Ayerbe».

En la misma página y columna, entre las líneas 49 y 50, se incluirá lo siguiente: «Fraga.—24 y 25 de agosto, fiestas y ferias de San Bartolomé; 13 de octubre, fiestas mayores del Pilar».

En la página 311, primera columna, León, línea 20, «Armunia», donde dice: «16 de julio y 17 de agosto», debe decir: «16 de julio, 16 y 17 de agosto».

En la página 313, primera columna, Lugo, «Foz», línea 53, donde dice: «para la parroquia de Mondoñedo», debe decir: «para la parroquia de San Martín de Mondoñedo».

En la misma página, segunda columna, línea 49, «Getafe», donde dice: «3 de mayo», debe decir: «30 de mayo».

En la página 315, segunda columna, Salamanca, «Alba de Tormes», líneas 20 y 21, donde dice: «21 de octubre», debe decir: «22 de octubre».

En la misma página y columna, «Fuente de San Esteban», líneas 26 y 27, donde dice: «10 de enero, 5 de mayo y 10 de septiembre», debe decir: «2 de mayo, 10 de junio y 5 de septiembre».

En la misma página y columna, Santa Cruz de Tenerife, después de la línea 69, se incluirá: «Icod de los Vinos.—25 de abril, San Marcos».

En la página 318, primera columna, Toledo, «Consuegra», líneas 40 y 41, donde dice: «8 de octubre, Nuestra Señora de la Blanca, y 12 de septiembre, Cristo de la Vera Cruz», debe decir: «8 de septiembre, Nuestra Señora de la Blanca, y 21 de septiembre, Cristo de la Vera Cruz».

En la página 319, primera columna, Valencia, «Algar de Palancia», líneas 9 y 10, donde dice: «Nuestra Señora de la Merced», debe decir: «24 de septiembre, Nuestra Señora de la Merced».

En la misma página y columna, línea 17, «Ayora», donde dice: «9 de noviembre», debe decir: «30 de noviembre».

En la misma página y columna, línea 26, donde dice: «Benipeizcar», debe decir: «Benipeizcar».

En la misma página y columna, línea 50, donde dice: «Chella», debe decir: «Chella».

En la misma página y columna, línea 56, donde dice: «Eguera», debe decir: «Enguera».

En la misma página y columna, línea 69, donde dice: «Gadasaur», debe decir: «Gadasuar».

En la misma página, segunda columna, «Puebla del Duc», línea 31, donde dice: «4 y 5 de septiembre», debe decir: «3 y 5 de septiembre».

En la misma página y columna, «Silla», línea 44, donde dice: «4, 5 y 6 de agosto» debe decir: «20 de enero y 6 de agosto».

En la misma página y columna, «Puzol», línea 33, donde dice: «24 de julio, fiesta local», debe decir: «24 de junio y 4 de septiembre, fiestas locales».

En la misma página y columna, entre las líneas 44 y 45, se incluirá: «Simat de Valldigna.—4, 5 y 6 de agosto, fiestas locales».

En la misma página y columna, línea 59, donde dice: «Villamarchante», debe decir: «Villemarchante».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 31 de mayo de 1966.

ROMEO GORRIA

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación del Trabajo.

*ORDEN de 3 de junio de 1966 por la que se modifican determinados artículos de la Reglamentación Nacional de Trabajo vigente para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas.*

Ilustrísimo señor:

Oportunamente fueron sometidas a este Ministerio las conclusiones de la I Asamblea Nacional de los Trabajadores del Sindicato de la Construcción, Vidrio y Cerámica, que han sido estudiadas con el propósito de recoger lo más esencial de las mismas, a fin de actualizar la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas, aprobada por Orden de 11 de abril de 1946.

Con dicho objeto han tenido lugar las reuniones de asesoramiento de los representantes de las Empresas, técnicos y representantes de los trabajadores, con arreglo a lo que se esta-

blece en la Ley de Elaboración de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942.

Sobre la base de estos informes han sido revisados diversos artículos que se refieren a la clasificación del personal que preste sus servicios en talleres de carácter permanente, al paso de los trabajadores a la condición de fijos de plantilla, al régimen del cese de los clasificados como «fijos de obra», a las gratificaciones de 18 de Julio y Navidad, a las vacaciones retribuidas y a la mejor protección laboral de los enlaces sindicales.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Ordenación del Trabajo, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Artículo 1.º Los artículos 13, 14, 58, 76 y 91 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Industrias de la Construcción y Obras Públicas, aprobada por Orden de 11 de abril de 1946, quedarán redactados en la forma siguiente:

«Artículo 13. (Clasificación del personal).—El personal ocupado en las industrias sujetas a esta Reglamentación se clasificará, según sus funciones y la permanencia al servicio de la Empresa, en la forma siguiente:

*Personal eventual.*—Es el que se contrata para trabajos cuya duración no exceda de seis meses. Tendrá este carácter todo el personal que no sea fijo de plantilla ni interino durante los seis meses primeros al servicio de la Empresa.

*Personal interino.*—Es el contratado en ocasiones obligadas para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias, tales como servicio militar, enfermedad, licencia, excedencia forzosa, para desempeño de cargos políticos.

*Personal fijo de obra.*—Tendrá esta consideración todo el personal que, no siendo fijo de plantilla ni interino, llegue a alcanzar, en sus relaciones de trabajo con la Empresa, un mínimo de tiempo de seis meses.

*Personal de plantilla fija.*—Se entiende por personal de plantilla fija al que de modo permanente utilizan las Empresas para la realización de los trabajos exigidos por la prestación normal de las mismas, no guardando relación sus funciones con la duración de la obra o trabajo en que presta sus servicios. Cuando la función determine de este modo la condición de fijo, este carácter se adquirirá con independencia del tiempo de permanencia en la Empresa.

Se entenderá que la función determina la condición de fijo cuando el trabajo no se preste habitualmente a pie de obra, sino que se realice en talleres, cuyos servicios y funcionamiento tengan carácter permanente.

El personal titulado y el de empleados (con excepción del Subgrupo Empleados Auxiliares de Obra), así como el personal subalterno, tendrá carácter fijo de plantilla una vez transcurrido el período de prueba.

Debiendo estimarse la prestación de servicios en forma habitual, durante tres años consecutivos, en una misma Empresa y en distintas obras, como prueba suficiente de que el trabajador es utilizado de modo permanente y que su función es independiente a la obra o trabajo en que preste sus servicios, todos los trabajadores que alcancen el tiempo de servicios de tres años en las condiciones mencionadas serán considerados como fijos de plantilla, con los beneficios y garantías para los mismos en cuanto a condiciones económicas y régimen de ceses.

En los casos de construcciones de larga duración, los trabajadores fijos de obra contratados expresamente para aquella construcción y que durante tres años consecutivos presten sus servicios en esa sola obra y a la misma Empresa, pasarán a disfrutar de los beneficios económicos de los fijos de plantilla hasta su cese en la Empresa. En cuanto a las condiciones sobre cese se estará a lo dispuesto en el apartado e) del siguiente artículo.

En los dos casos anteriores, para el cómputo de los tres años se contará como tiempo servido el de baja por enfermedad, durante el cual debe ser reservado el puesto, según lo establecido en el último párrafo del artículo 77, siempre que este tiempo de enfermedad no exceda de un año, y también las interrupciones en su relación laboral con la Empresa, trabajando en diversos centros de la misma, en un período de tiempo que no exceda de tres meses, por causas no imputables al trabajador.»

«Artículo 14. Ceses.—En relación con el carácter adquirido por los trabajadores según su permanencia en el trabajo, los ceses habrán de ajustarse a los requisitos siguientes:

a) Durante el período de prueba que más adelante se detalla, las Empresas podrán prescindir de los servicios de toda clase de personal, en el momento que lo consideren oportuno, si no se adapta o no posee las condiciones necesarias para su función.

b) El personal eventual podrá ser despedido sin otro requisito que el previo aviso de una semana, que se formalizará por medio de la correspondiente hoja o boletín de despido, cuyo duplicado viene obligado a firmar el trabajador.

c) El personal interino cesará, sin derecho a indemnización cuando se reintegre el trabajador sustituido, debiendo ser comunicado el cese con una semana de antelación.

d) El contrato de trabajo del personal fijo de obra cesará cuando terminen los trabajos de su especialidad en la obra en que viniera prestando sus servicios. El cese deberá ser comunicado por la Empresa con aviso previo de una semana, tanto a los trabajadores como al Sindicato Provincial de la Construcción, a fin de que éste posea conocimiento y elementos de juicio para atender reclamaciones que pudieran presentarse en cuanto a la realidad de terminación de las labores correspondientes a la especialidad y oficio de los trabajadores, y proponer en su caso a la Autoridad laboral competente la adopción de las medidas necesarias.

Cuando se trate de despedir a este personal antes de la terminación de la obra por faltas cometidas en el trabajo, habrá de formularse el expediente de que se trata en el artículo 99.

Tanto el preaviso de una semana como las indemnizaciones que se señalan en el párrafo siguiente, sólo se fijan para aquellos trabajadores cuyo cese se produzca a la terminación de la obra o de la especialidad contratada y no a los que se hubieran despedido voluntaria y unilateralmente en otro momento de la realización de la obra de que se trate.

Las indemnizaciones que se fijan para estos trabajadores son las siguientes:

Entre seis meses y un año: Una semana de salario.

Más de un año hasta dos años: Dos semanas de salario.

Más de dos años hasta tres años y medio: Cuatro semanas de salario.

Más de tres años y medio hasta cuatro años y medio: Ocho semanas de salario.

Más de cuatro años y medio hasta cinco años y medio: Doce semanas de salario.

Más de cinco años y medio: Dieciséis semanas de salario.

El cese de los enlaces sindicales que hayan sido trasladados de un centro de trabajo a otro de la misma Empresa no podrá llevarse a efecto si quedan trabajadores en la obra de la que el enlace sindical procede.

e) En los casos de construcciones de larga duración, el personal fijo de obra con más de tres años de servicio en la Empresa y en esa misma obra, tendrá opción, al terminar ésta, entre pasar con carácter definitivo como «fijo de plantilla» a otras obras de la Empresa, si existieran en la misma o distinta localidad y si hubiera plaza en ellas, correspondiéndole, en su caso, los beneficios señalados en el capítulo VII, o bien dar por terminado su contrato, con la indemnización señalada para los fijos de obra en el apartado d) de este mismo artículo.

La Empresa fijará las obras donde exista plaza, y el trabajador ejercitará el derecho de su opción, siendo resueltos los casos de duda por las Delegaciones de Trabajo.

f) Para los ceses de personal fijo de plantilla, se estará a lo dispuesto en el Decreto de 26 de enero de 1944, y capítulo VIII de esta Reglamentación.»

«Artículo 58. (Gratificaciones).—Con el fin de que los trabajadores comprendidos en el presente Reglamento solemnicen las fiestas conmemorativas de la Natividad del Señor y 18 de Julio, Fiesta de la Exaltación del Trabajo, las Empresas afectadas por el mismo abonarán a su personal, con motivo de cada una de dichas fiestas, una gratificación con carácter extraordinario con arreglo a las normas que a continuación se indican:

a) Veinte días de retribución a todos los trabajadores que integran los grupos 4 y 5, para la Navidad y 18 de Julio.

b) Una mensualidad de sueldo en Navidad y veinte días de haber en la fiesta de 18 de Julio a los trabajadores que integran los restantes grupos.»

«Artículo 76. (Vacaciones).—Todo el personal sujeto a la presente Reglamentación tendrá derecho al disfrute de una vacación anual retribuida con arreglo a las siguientes normas:

1.º El personal de los grupos 1.º, 2.º y 3.º tendrá veinte o veinticinco días de vacaciones, según lleve menos o más de cinco años al servicio de la Empresa.

2.º El personal comprendido en los grupos 4.º y 5.º disfrutará de la vacación de quince días naturales, debiendo ampliar-

se este período para los menores de veintiún años en los términos que establece la Orden de 29 de diciembre de 1945.

3.º El personal con derecho a vacación que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la misma, según el número de semanas o meses trabajados, computándose como semana o mes la fracción de los mismos.

4.º Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute y dando preferencia al más antiguo. En caso de disconformidad, se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo.

Para el personal que trabaje a destajo o con primas, el salario de las vacaciones se determinará en la misma forma que para las gratificaciones de Navidad y 18 de Julio, esto es, según la media aritmética correspondiente a los tres meses anteriores a la vacación, contando solamente lo percibido por jornada normal, sin incluir posibles horas extraordinarias.

Para todo el personal que emplee la Empresa se establece un día más de vacaciones a partir de los dos años de servicios, sin que puedan rebasar el límite de cinco días al año.»

«Artículo 91.—En los casos de desplazamientos que no sean superiores a un mes, caso considerado en el apartado a) del artículo anterior, aparte de los gastos de viaje y plus de distancia, si ello ha lugar, el trabajador percibirá una dieta en la siguiente cuantía: 80 pesetas para los obreros y subalternos; 125 pesetas cuando se trate de empleados con categoría de auxiliares, oficiales o asimilados, y 150 pesetas si se trata de empleados de superior categoría.

Si pueden volver a su domicilio a pernoctar, percibirán media dieta.

Las dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en la misma fecha que éstas.»

Artículo 2.º Lo dispuesto en la presente Orden entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 3 de junio de 1966.

ROMEO GORRIA

Ilmo Sr. Director general de Ordenación del Trabajo

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba Norma de obligado cumplimiento para la Industria Químico-Farmacéutica.*

Ilustrísimos señores:

Visto el expediente de revisión del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial en la Industria Químico-Farmacéutica, aprobado por esta Dirección General en 14 de enero de 1965, y

Resultando que reunida la Comisión deliberante los días 1 y 24 de febrero último, en esta segunda sesión se toma el acuerdo de que se remitan las actuaciones a la Secretaría General de la Organización Sindical, a los efectos del artículo 10 de la Ley de Convenios de 24 de abril de 1958 y 16 de su Reglamento de 22 de julio inmediato, por lo que el Jefe nacional del Sindicato Vertical de Industrias Químicas, en escrito de 5 de abril, con entrada el 11 envía el expediente a esta Dirección General, previa autorización del Secretario general de la Organización Sindical, en solicitud de que se dicte Norma de obligado cumplimiento;

Resultando que reunidos en esta Dirección General los miembros integrantes de la Comisión deliberante el día 5 del mes de mayo, como trámite preceptivo en orden a la mencionada Norma, se mantuvieron posiciones divergentes que no pudieron dar lugar siquiera a posiciones próximas;

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

Considerando que es competente esta Dirección General para resolver el presente expediente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 de la Ley de 24 de abril de 1958 y 16 de su Reglamento de 22 de julio siguiente y en las Ordenes ministeriales de 12 de abril de 1960 y 27 de diciembre de 1962;

Considerando que al no existir conformidad de las partes se hace necesario contemplar las circunstancias que pueden condicionar y justificar una Norma, advirtiéndose que desde la