

De una parte los Centros pilotos, colocados bajo la dependencia inmediata de dichos Institutos de los que constituyen, un cierto sentido una prolongación y cuya misión específica es la de ser, precisamente, el instrumento de que el sistema se vale para la reflexión sobre sí mismo. De la otra, los Centros experimentales, entre los que tienen cabida también los Centros no estatales, que serán igualmente instituciones orientadas hacia la experimentación, bajo la tutela de los I. C. E., aunque o ya bajo la dependencia inmediata de los mismos y con la posibilidad permanente de abandonar esta tarea para volver a los sistemas ordinarios de enseñanza. Por último, y a fin de abrir cauces a todas las iniciativas, se prevé la posibilidad de realizar ensayos limitados, de acuerdo con programas concretos aprobados por los Institutos de Ciencias de la Educación, en los Centros de régimen ordinario.

En consecuencia, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintidós de agosto de mil novecientos setenta,

#### DISPONGO:

Artículo primero.—La experimentación necesaria para enseñar, antes de su implantación general, las enseñanzas previstas en la Ley General de Educación, así como la que tenga como finalidad probar nuevos planes educativos y didácticos y reparar pedagógicamente a una parte del profesorado y en general la investigación educativa, se llevará a cabo en Centros experimentales y, mediante programas concretos establecidos al efecto, en Centros ordinarios.

Artículo segundo.—Bajo la inmediata dependencia y supervisión de cada Instituto de Ciencias de la Educación existirán Centros experimentales pilotos de Educación General Básica, Formación Profesional de primer grado, Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado, Educación especial y Formación del Profesorado de Educación General Básica.

Podrán existir además, sometidos también a la supervisión de los Institutos de Ciencias de la Educación, otros Centros experimentales estatales o no estatales.

Artículo tercero.—Los Centros experimentales pilotos serán creados en la forma prevista en el artículo ciento treinta y cinco, apartado b), de la Ley General de Educación.

La dirección de los mismos estará a cargo de funcionarios que reúnan los requisitos necesarios para el cargo, los cuales serán nombrados para el mismo, en comisión de servicios, por el correspondiente Dirección General, a propuesta del respectivo Instituto de Ciencias de la Educación. Los nombramientos se harán por un año académico y podrán ser prorrogados en la forma reglamentaria durante otros cuatro períodos de igual duración como máximo.

En la misma forma y con los mismos requisitos se nombrará al correspondiente profesorado. Podrán ser asignados, sin embargo, tareas docentes, en cualquiera de los Centros pilotos e el dependientes, a los alumnos de los Institutos de Ciencias de la Educación, tengan o no la condición de funcionarios públicos. Esta asignación de tareas formará parte de la formación recibida y no otorgará derechos económicos ni de ningún otro género.

Artículo cuarto.—La clasificación de los Centros estatales existentes como Centros experimentales se hará por Decreto a propuesta del Ministerio de Educación y Ciencia, previo expediente tramitado a través de la correspondiente Delegación provincial, en el que habrán de informar la Inspección Técnica, el Consejo Asesor de la Delegación y, a través del Recorrido, el correspondiente Instituto de Ciencias de la Educación. Con independencia de estos trámites, el Ministerio de Educación y Ciencia podrá recabar cuantos dictámenes estime convenientes.

Una vez clasificado el Centro y mientras mantenga este carácter, las vacantes que en su dirección pudieran producirse serán siempre cubiertas a propuesta del respectivo Instituto de Ciencias de la Educación.

Los Institutos de Ciencias de la Educación podrán asignar sus alumnos la realización de tareas concretas en los Centros experimentales colocados bajo su supervisión, en la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo quinto.—La clasificación como experimentales de los Centros no estatales se hará en la forma prevista en el artículo anterior, a petición de los titulares de los mismos y previa tramitación de un expediente en el que habrán de constar receptivamente los mismos informes y dictámenes.

El nombramiento de nuevo Director para estos Centros requerirá el previo acuerdo del correspondiente Instituto de Ciencias

de la Educación, cuyos alumnos podrán igualmente realizar prácticas en los mismos.

Artículo sexto.—La clasificación podrá ser revocada, igualmente mediante Decreto, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, previo expediente en el que se dará audiencia a los representantes del Centro. La de los Centros no estatales procederá, además, siempre que éstos lo soliciten con una antelación mínima de seis meses al comienzo del año académico en que haya de cesar el carácter experimental del Centro.

Artículo séptimo.—El Instituto de Ciencias de la Educación del cual dependan o bajo cuya supervisión estuviesen colocados habrá de aprobar con la antelación suficiente la organización pedagógica y el plan de actividades de los Centros pilotos y experimentales para cada año académico.

Artículo octavo.—La autorización a los Centros ordinarios para impartir enseñanzas con carácter experimental, que sólo tendrá validez para un año académico aunque podrá ser renovada por períodos iguales a la vista de la experiencia obtenida, se hará por Orden ministerial, previo expediente instruido, de oficio o a instancia de parte, por la Delegación Provincial correspondiente. Dicho expediente, que recogerá cuantas circunstancias de carácter particular o general convenga tomar en cuenta, se ajustará a la tramitación prevista en el artículo cuarto del presente Decreto.

La autorización se hará exclusivamente para programas concretos, cuyo detalle se hará constar en el expediente.

Artículo noveno.—Los estudios realizados a título experimental tendrán los mismos efectos académicos y profesionales que los que se hubiesen verificado sin tal carácter.

Artículo décimo.—El presente Decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en La Coruña a veintidós de agosto de mil novecientos setenta.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Educación y Ciencia,  
JOSE LUIS VILLAR PALAST

## MINISTERIO DE TRABAJO

CONTINUACION a la Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, aprobada por Orden de 28 de agosto de 1970.

8.º La adaptación de las condiciones de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas situaciones que resulten del cambio de métodos operativos, programas de trabajo, cambio de materiales y máquinas, o sus transformaciones técnicas.

9.º Las exigencias de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

10.º La fijación de una fórmula clara y sencilla del cálculo de las retribuciones, que pueda ser fácilmente comprendida por los trabajadores.

11.º Los sistemas de trabajo propuestos por la Empresa se mantendrán aun en caso de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de la representación sindical, hasta que, en su caso, la Delegación de Trabajo dicte la resolución al respecto.

En tales supuestos, se adecuarán las percepciones a los rendimientos realmente obtenidos por los trabajadores.

Art. 9.º Valoraciones.—A los efectos de la organización científica del trabajo en las Empresas incluidas en esta Ordenanza que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes valoraciones:

- 1.º Actividad normal.
- 2.º Actividad óptima.
- 3.º Rendimiento normal.
- 4.º Rendimiento óptimo.
- 5.º Tiempo máquina.
- 6.º Tiempo libre.
- 7.º Trabajo libre.
- 8.º Trabajo limitado en actividad normal.
- 9.º Trabajo limitado en actividad óptima.

Art. 10. *Actividad normal*.—Es la que desarrolla un operario medio consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, y sin estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices de 100 ó 60.

Art. 11. *Actividad óptima*.—Es la máxima que puede desarrollar un operario sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias, incluidas las paradas.

Corresponde en los sistemas de medición con los índices 140 a 80.

Art. 12. *Rendimiento normal*.—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

Art. 13. *Rendimiento óptimo*.—Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

Art. 14. *Tiempo máquina*.—Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

Art. 15. *Tiempo normal*.—Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

Art. 16. *Trabajo libre*.—Es aquel en que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo corresponde al trabajo óptimo.

Art. 17. *Trabajo limitado en actividad normal*.—Es aquel en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

Art. 18. *Trabajo limitado en actividad óptima*.—La actividad óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo-máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquina o equipo.

#### Sección segunda.—Trabajo no medido

Art. 19. *Trabajo con incentivo*.—Con independencia de lo establecido en la sección anterior, las Empresas podrán establecer para los trabajos no medidos sistemas de destajo, tareas o primas a la producción, de modo que a un mayor rendimiento en el trabajo correspondan unos ingresos proporcionalmente a los normales.

En los trabajos a tarea, cuando el trabajador termine ésta antes de finalizar la jornada legal, las Empresas podrán optar entre que continúe prestando su servicio hasta el cumplimiento de la citada jornada o que abandone el trabajo.

En el primer caso, el trabajador que permanezca prestando sus servicios, al menos con actividad normal, percibirá el salario del tiempo invertido después de haber terminado su tarea y hasta cumplir la jornada reglamentaria, con los recargos fijados para las horas extraordinarias, sin que éstas se computen a efectos del límite señalado por la Ley de Jornada Máxima.

Art. 20. *Trabajo de remuneración con incentivo*.—Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- 1) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiere, según la mecanización de la industria.
- 2) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.
- 3) Dureza y cualquier otra circunstancia especial del trabajo que haya de realizar.
- 4) Peligrosidad.
- 5) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar en donde tenga que verificarse.
- 6) La calidad de los materiales empleados.
- 7) La importancia económica que la labor a realizar tenga para la Empresa y la marcha normal de su producción.
- 8) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

Art. 21. *Salario garantizado en estos trabajos*.—Si en cualquiera de los trabajos remunerados con incentivo a destajo, tarea, con prima a la producción o por tarea y unidad de obra

a que se refiere este capítulo no se produjere el rendimiento exigible por causas imputables a la Empresa, a pesar de poner el trabajador en la ejecución de la obra la técnica, actividad y diligencia necesarias, éste tendrá derecho, como mínimo, al salario de su categoría con el aumento del 25 por 100.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueran accidentales y no se extendieran a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador el tiempo que dure la disminución.

Quando los motivos no sean imputables a descuido o negligencia de la Empresa o independiente de la voluntad del trabajador, se pagará a los obreros afectados a razón del salario base. Entre estos casos pueden considerarse la falta de fluido eléctrico, averías en máquinas, espera de fuerza o de materiales y otros análogos.

Para acreditar el derecho al salario bonificado en los supuestos de los párrafos primero y segundo o al salario base en el del párrafo tercero, es indispensable que el trabajador haya permanecido en el lugar o puesto de trabajo.

#### Sección tercera.—Procedimiento de implantación, supresión y revisión de los sistemas

Art. 22. *Procedimiento de implantación*.—El procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo a que se refieren las secciones anteriores, en las Empresas que apliquen estos sistemas o cuantos estimen más convenientes será el que sigue:

1.º La Empresa notificará por escrito a sus trabajadores, a través de los representantes sindicales, si los hubiera, con quince días de antelación, el propósito de implantar un sistema o un método técnico de organización del trabajo.

2.º Para el establecimiento de las tarifas y sistemas de organización se fija un periodo de prueba que no podrá ser inferior a dos meses, ni superior a tres.

3.º Se garantizará al trabajador, durante el citado periodo, la percepción del salario medio que viniera disfrutando.

4.º Antes de terminar el periodo de prueba, los representantes sindicales de los trabajadores podrán expresar su disconformidad o desacuerdo razonado y por escrito, ante la Empresa con el sistema o método que se intente implantar. De existir Jurado de Empresa, la disconformidad se reflejará en el acta correspondiente.

5.º En el plazo de diez días después de recibir el escrito de los representantes sindicales o del acta del Jurado, la Empresa decidirá sobre las cuestiones que planteen las reclamaciones.

6.º Contra la decisión de la Empresa, el Jurado o los representantes sindicales podrán recurrir ante la Delegación de Trabajo.

7.º Durante un plazo no inferior a diez días, antes de la entrada en vigor del nuevo sistema, se expondrán en los centros de trabajo las características de la nueva organización y de las correspondientes tarifas.

8.º De igual modo se actuará en los casos de revisión del sistema, métodos o tarifas que impliquen modificaciones de estas últimas.

Art. 23. *Revisiones*.—La revisión de los métodos y tarifas de incentivos podrá efectuarse por la Jefatura de la Empresa o a petición de la representación legal de los trabajadores, por alguno de los hechos siguientes:

1.º Cuando se consiga repetidamente actividades con las percepciones que superen el 100 por 100 de las señaladas para destajo primas y análogas, o en el 40 por 100 en las actividades medidas.

2.º Cuando las cantidades de trabajo realizadas no respondan con las establecidas.

3.º Por reforma de los métodos y procedimientos industriales, motivada por modernización, mecanización o automatización de las Empresas.

4.º Cuando en la confección de las tarifas se hubiera incurrido en indudable error de cálculo.

5.º Cuando por error de cálculo o modificaciones de métodos o instalaciones no alcance el salario el incremento del 25 por 100 en la actividad no medida.

6.º Cuando sufran cambios o alteraciones los baremos o valores al regular el régimen de incentivos.

7.º Cuando las circunstancias económicas lo aconsejen.

Art. 24. *Reclamaciones de los trabajadores*.—En la implantación, revisión y supresión del régimen de incentivos, los trabajadores disconformes, por medio de sus representantes legales, pueden reclamar ante la autoridad laboral, sin perjuicio de continuar observando las normas impuestas por la Empresa, hasta que se decida lo que proceda.

**Sección cuarta.—Normas generales sobre prestación del trabajo**

Art. 25. *Cambio de puesto de trabajo.*—Dentro de la organización del trabajo, las Empresas efectuarán los cambios de puesto de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que estos cambios impliquen merma de los derechos de los trabajadores ni de su dignidad humana, siguiendo lo establecido en esta Ordenanza en cuanto a las retribuciones del personal en los casos de trabajo de superior o inferior categoría.

Art. 26. *Valoración de los puestos de trabajo.*—Las Empresas podrán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización o automatización de sus sistemas y métodos. En caso de disconformidad, los trabajadores podrán recurrir ante la autoridad laboral, que dictará la oportuna resolución, previos informes de la Organización Sindical y de la Inspección de Trabajo. Al destinar a los trabajadores de su plantilla a los puestos que se creen o modifiquen, independientemente de su categoría profesional, se respetará ésta.

A estos efectos, las Empresas procederán de modo que entre trabajadores de igual capacidad se dé preferencia a los más antiguos.

Art. 27. *Prestación del trabajo.*—El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marquen las Leyes, la presente Ordenanza, Convenio Colectivo Sindical o Norma de Obligado Cumplimiento, Reglamento de Régimen Interior, contrato individual y, en su defecto, los usos y costumbres de carácter profesional o local.

Normalmente sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, pasajeramente y por necesidad urgente de prevenir grandes males, inminentes o de remediar accidentes sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro del acordado, a condición de indemnizarle, de acuerdo con las disposiciones legales.

Al cesar las causas que determinaron la situación transitoria, se volverá a la situación normal anterior.

Art. 28. *Obediencia en el trabajo.*—Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Art. 29. *Reclamaciones de los trabajadores.*—Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la Empresa, en forma correcta y respetuosamente, cuantas dudas, quejas, perjuicios o demandas se relacionen con la prestación de su trabajo, por conducto de los representantes sindicales o de sus jefes inmediatos.

Las Empresas contestarán en el plazo más breve posible las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

En caso de urgencia manifiesta, se podrá consultar con el representante sindical, en el propio lugar de trabajo.

Sin perjuicio de lo expuesto, el productor afectado puede acudir y plantear su reclamación ante el propio Sindicato o ante el competente Organismo administrativo o jurisdiccional de trabajo.

Art. 30. *Disciplina en los Centros de trabajo.*—Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, faltas o defectos en el material, en los instrumentos o en las máquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente al empresario o a sus encargados o representantes.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen; los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles fuera de los centros de trabajo sin expresa autorización de la Empresa, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

Art. 31. *Colaboración con la Empresa.*—El deber primordial del trabajador es la diligencia en el trabajo, la colaboración en la buena marcha de la producción y en la prosperidad de la Empresa a que pertenece. La medida de esta diligencia estará determinada por la especialidad habitual del trabajo y por las facultades y peculiaridades del trabajador, que debe conocer el empresario.

Por su parte, la Empresa se obliga a poner al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones precisas de comodidad, salubridad e higiene.

Art. 32. *Discreción profesional.*—El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa, lo mismo durante el contrato que después de su extinción. En este último caso podrá utilizarlos en beneficio propio, sólo en cuanto fuere exigencia justificada de su profesión habitual.

Las Empresas deberán facilitar al Presidente de la Comisión Deliberadora de un Convenio Colectivo Sindical cuantos datos estime necesarios con el fin de llegar a un acuerdo entre las partes.

**Sección quinta.—Obligaciones especiales para las Empresas**

Art. 33. *Carteles en la obra.*—Las Empresas de la Construcción y Obras Públicas están obligadas, a partir de la entrada en vigor de esta Ordenanza, a colocar en sitio visible de sus obras un cartel o tablón en el que figure, además del nombre de la razón social, el del Director de la obra y el de todas las otras Empresas que intervengan en su realización.

Art. 34. *Documentos de cotización.*—De conformidad con lo establecido en los números 1, 3 y 4 del artículo 56 de la Orden de 28 de diciembre de 1966, todas las Empresas a las que es de aplicación esta Ordenanza vienen obligadas a archivar los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los últimos cinco años, y a colocar en lugar destacado del centro de trabajo el ejemplar de cotización que recoja las cuotas últimamente ingresadas.

**CAPITULO IV****MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO****Sección primera.—Generalidades**

Art. 35. *Definición del contrato de trabajo.*—Contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella.

El contrato se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio incluido dentro de las actividades de esta Ordenanza y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal.

Art. 36. *Sujetos.*—Los sujetos del contrato en las industrias de la construcción, vidrio y cerámica son el empresario y el trabajador, conforme se establece en los artículos siguientes.

Art. 37. *Empresario o patrono.*—Por empresario o patrono se entiende aquellas personas individuales o jurídicas, propietarias, contratistas, subcontratistas, destajistas o subdestajistas de obra o explotación, industria o servicios donde se preste el trabajo.

El Estado, las Entidades estatales autónomas, las Diputaciones Provinciales y los Ayuntamientos, o bien las Entidades oficiales representativas de estas instituciones, la Iglesia y las asociaciones religiosas quedan equiparadas a los empresarios definidos en los párrafos y artículos anteriores respecto de las relaciones con sus trabajadores, en las obras o servicios públicos que ejecuten directamente o por administración y que se refieran a actividades reguladas por esta Ordenanza.

Art. 38. *Trabajador.*—Como sujeto del contrato de trabajo en estas industrias, trabajador es toda persona que dedica sus facultades intelectuales o manuales a la realización de las actividades peculiares de las mismas, por cuenta ajena y dependencia también ajena, mediante una remuneración, sea cual sea la clase y forma de ésta.

Los titulares del contrato de aprendizaje se considerarán por cuenta ajena a todos los efectos.

Art. 39. *Forma de contrato.*—El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra y con los requisitos que se fijan en la Ley de Contrato de Trabajo.

**Sección segunda.—Contratos en razón de la permanencia del personal**

Art. 40. *Contrato para trabajos eventuales.*—En la Construcción y Obras Públicas son contratos eventuales los que se concluyen para la prestación de servicios o ejecución de obras por una duración máxima de ciento veinte días, computables por cada año de servicio a una misma Empresa.

En las demás actividades comprendidas en esta Ordenanza son contratos eventuales los que se refieren a la ejecución de trabajos que, en razón de su naturaleza, no sean de carácter permanente en la Empresa, y su duración se establece por un plazo no superior a noventa días. Tendrán en las actividades a que este párrafo se refiere el mismo carácter los que por el citado plazo de noventa días, susceptible de una prórroga de igual duración, se concierten para la realización de obras o servicios que respondan a pedidos o encargos manifiestamente excepcionales dentro del proceso habitual y normal de la Empresa.

Estos contratos para trabajos eventuales se consignarán por escrito con los requisitos establecidos en el capítulo II de la Ley de Contrato de Trabajo y serán visados por la Organización Sindical.

Su formalización habrá de efectuarse dentro de los ocho días siguientes a la fecha de comienzo de la prestación del trabajo.

**Art. 41. Contrato para trabajos de interinidad.**—Son contratos de interinidad los que se conciertan para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento del servicio militar, enfermedad, licencia o excedencia forzosa.

Estos contratos se establecerán siempre por escrito, y en ellos constará el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivaron su sustitución.

Su duración vendrá determinada por la fecha de incorporación del titular al puesto de trabajo.

En el caso de que el trabajador sustituto estuviera al servicio de la Empresa, eventual o fijo de plantilla, al término de la situación se integrará al puesto que anteriormente tuviera, contándose el tiempo de interinidad a efectos de su calificación, en razón de permanencia.

**Art. 42. Contrato para trabajo fijo en obra determinada.**—Los contratos para trabajo fijo en obra determinada son exclusivos de la Construcción, y tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado.

Este contrato se realizará siempre por escrito, y será visado por el Sindicato. Se entenderá que es personal afijo de obra todo el que se halle al servicio de la Empresa que, no siendo fijo de plantilla ni eventual, llegue a alcanzar un mínimo de ciento veinte días en sus relaciones de trabajo.

**Art. 43. Contratos para personal fijo o de plantilla.**—Son los contratos concertados con los trabajadores que utilizan las Empresas para la realización de la actividad normal de las mismas, sin que guarden relación sus funciones con la duración de la obra o trabajo en que presten 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.

Tendrán la condición de fijos de plantilla:

a) El personal que preste habitualmente su trabajo en las Empresas de la construcción y obras públicas, embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras de puertos y explotación de canteras y tierras industriales, en servicios y talleres, cuyo funcionamiento tenga carácter permanente y no se realicen a pie de obra.

b) El personal técnico, así como los empleados (con excepción de los Auxiliares de obra) y los subalternos, una vez transcurrido el período de prueba.

c) El personal admitido en las Empresas de cemento, yesos y cales, derivados del cemento, tejas y ladrillos, vidrio, cerámica y comercio mayoritario y exclusivista, con carácter fijo, para la realización de actividades normales y permanentes, una vez terminado el período de prueba.

d) El personal eventual contratado para trabajos que no excedan de noventa días que después de la posible prórroga de igual duración continúe al servicio de la Empresa.

e) El personal fijo de obra que preste sus servicios habitualmente a una misma Empresa y en distintos centros de trabajo durante dos años consecutivos.

f) El personal que trabaje en obras de larga duración con la condición de fijo de obra, admitido especialmente para esta clase de construcciones y que lleve al servicio de la Empresa más de dos años consecutivos, pasará a disfrutar de los beneficios económicos de los fijos de plantilla.

En los dos casos anteriores, e) y f), para el cómputo de los dos años, se contará como tiempo servido el de baja por enfermedad, durante el cual debe ser reservado el puesto, 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 inferior a tres meses, por causas no imputables al trabajador.

#### Sección tercera.—Cesés

**Art. 44. Ceses e indemnizaciones.**—En relación con los contratos, según el carácter adquirido por los trabajadores en razón de permanencia y funciones al servicio de la Empresa, los ceses se ajustarán a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba que se detalla en el artículo 60 de esta Ordenanza, las Empresas podrán prescindir de los servicios de toda clase del personal, en el momento en que lo consideren oportuno, si no posee o no se adapta a las condiciones necesarias para su función sin indemnización alguna.

b) El personal eventual podrá ser despedido sin otro requisito que el preaviso de una semana, que se formalizará por medio de la correspondiente hoja o boletín de despido.

c) El 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 de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a fin de que éste posea conocimientos 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 o especialidad para las que fué admitido por faltas cometidas en el trabajo, se estará a lo dispuesto en el texto refundido de Procedimiento Laboral de 21 de abril de 1969 y sus disposiciones complementarias.

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 especialidad para la que fueron contratados, y no para 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 establecen para estos trabajadores consistirán en el 45 por 100 sobre el salario devengado en jornada ordinaria durante el tiempo de prestación de sus servicios incluyendo días efectivos de trabajo, domingos, festivos y vacaciones anuales retribuidas.

d) En los casos de construcción de larga duración, el personal fijo de obra con más de dos años al servicio de la Empresa y en la 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 establecidos para desplazamientos o bien dar por terminado su contrato con las indemnizaciones señaladas para los fijos de obra en el apartado c) de este artículo.

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

e) El personal fijo de plantilla, para su cese o despido, se regirá por las normas de regulación del empleo, por el Decreto de 21 de abril de 1968 y sus disposiciones complementarias.

f) Los Enlaces sindicales tendrán las garantías, en caso de cese o despido, establecidas en el Decreto de 2 de junio de 1968.

#### Sección cuarta.—Terminación, continuación, suspensión y nulidad de condiciones

**Art. 45. Otras causas de terminación del contrato de trabajo.**—Con independencia de las causas señaladas en el artículo anterior, el contrato de trabajo no podrá darse por terminado, por parte de la Empresa, sino en razón de las causas y con los requisitos que señalan los artículos 76 y 77 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo por su voluntad, habrá de mediar las causas justas enumeradas en el artículo 78 de la citada Ley.

**Art. 46. Continuación del contrato de trabajo.**—No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la Empresa, a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Tampoco podrá darse por terminado el contrato de trabajo en los supuestos y con las condiciones señaladas en los números 1.º, 2.º y 3.º del artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 47. *Suspensiones del contrato de trabajo.*—En los casos de suspensión respecto al personal afectado se tendrá en cuenta:

a) Que exista razón fundada y esté autorizada por la Delegación de Trabajo de la provincia donde radique el centro de trabajo, obra o servicio afectado, o de la Dirección General en su caso. Deberá acreditar la Empresa que no existe puesto de trabajo vacante en la localidad o en sus proximidades. Para la resolución que se adopte será preceptivo el informe de la Organización Sindical.

b) La suspensión autorizada no podrá ser superior a tres meses, prorrogable por períodos de igual duración, hasta un año como máximo, a juicio de la autoridad laboral.

c) Desde que se autorice la suspensión, los trabajadores se acogerrán al Seguro de Desempleo y demás disposiciones de regulación del empleo.

d) Si terminadas las prórrogas subsiste la situación que aconseja la suspensión, la autoridad competente la declarará definitiva y se procederá por la Magistratura de Trabajo a señalar las indemnizaciones que en cada caso correspondan.

e) En caso de suspensión del contrato de trabajo, y mientras dure ésta, las Empresas no podrán instar ningún procedimiento civil o especial, con relación a las viviendas de su propiedad que ocupasen los trabajadores afectados, basándose en tal suspensión.

f) Si los trabajadores volvieron a reintegrarse al servicio de la Empresa en plazo que no exceda de tres meses, la antigüedad se determinará contando también el tiempo de servicio anterior a la suspensión.

Art. 48. *Nullidad de condiciones.*—Es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, despido, enfermedad, Seguridad Social o perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato, de cualquier otro beneficio que en su favor se disponga en la legislación general o en esta Ordenanza.

#### Sección quinta.—Documento del trabajador y certificado de servicios

Art. 49. *Documento del trabajador.*—Si el trabajador, con motivo de su contratación o por otras causas determinadas por su relación laboral con la Empresa, tuviera que poner a disposición de la misma certificados, documento de identidad, objetos materiales, alimentos, vestidos u otras pertenencias, una vez cumplidas las formalidades oportunas, la Empresa se hará responsable de la custodia de lo entregado. El trabajador podrá en todo momento reclamar la devolución de sus depósitos, siempre que no sea necesaria su constancia o retención, a efectos del contrato de trabajo, o del expediente en tramitación, referido a premios, sanciones, ascensos o modificaciones contractuales.

La Empresa será responsable de los daños y perjuicios que puedan ocasionarse al trabajador como consecuencia de la retención o retraso injustificados en la devolución de los documentos y utensilios entregados.

Art. 50. *Certificado de servicios.*—El empresario está obligado a entregar al trabajador, a instancia de éste, un certificado extendido en papel común, en el que se hará constar únicamente el tiempo servido a la Empresa y la clase de trabajo o servicio que haya prestado.

### CAPITULO V

#### CLASIFICACION PROFESIONAL

##### Sección primera.—Disposiciones generales

Art. 51. *Clasificación del personal al servicio de la Empresa.* La clasificación del personal afectado por esta Ordenanza Laboral es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos, propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

En cuanto a los distintos cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador de esta Ordenanza está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de la maquinaria, herramientas y sitio de trabajo dentro de la jornada laboral.

Art. 52. *Grupos de personal.*—El personal al servicio de las Empresas afectadas por esta Ordenanza se clasificará atendiendo a la función que ejecuta en los siguientes grupos:

- 1.º Directivos
- 2.º Técnicos.
- 3.º Empleados.
- 4.º Operarios.

Las definiciones y enumeraciones del personal comprendido en los anteriores grupos profesionales corresponden a profesiones, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito general de la Ordenanza.

Como anexo número 2 se incluye el Nomenclador de los oficios y profesiones, tanto comunes como específicas, para las distintas actividades y sus correspondientes niveles.

Art. 53. *Valoración de categorías.*—La valoración de las categorías profesionales que se establecen en esta Ordenanza no será obstáculo para que aquellas Empresas que implanten métodos de organización o que reorganicen sus servicios, como consecuencia de modernización y automatización de sus instalaciones, puedan efectuar la citada valoración con arreglo a lo que se dispone en el artículo noveno.

#### Sección segunda.—Personal femenino

Art. 54. *Condiciones.*—En las Empresas sometidas a esta Ordenanza se seguirá un principio de igualdad entre ambos sexos, evitándose cualquier discriminación en perjuicio de la mujer en materia de aprendizaje, admisión, períodos de prueba, clasificación, ascensos, retribuciones por trabajos especiales, premios, puses, primas y demás conceptos de carácter análogo.

Las mujeres disfrutarán de los mismos sueldos y jornales que los trabajadores varones que desempeñen iguales cometidos y funciones, siempre que la duración de la jornada y el rendimiento exigible sean también iguales.

Sin perjuicio del cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos anteriores, el trabajo de la mujer quedará inexcusablemente sujeto a cuantas normas generales o especiales, vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro, tengan por objeto la protección de la mujer trabajadora, tanto en materia de jornada y descansos como en la fijación de trabajos y actividades, cuya ejecución les quede prohibida por razones de peligrosidad, penosidad o insalubridad.

### CAPITULO VI

#### INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA

Art. 55. *Ingresos en la Empresa.*—La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el aspirante haya cumplido la edad de quince años con excepción de los aprendices.

Art. 56. *Contratación.*—La contratación podrá efectuarse de forma directa por las Empresas, dando cuenta posteriormente a la Oficina de Colocación, o bien solicitando de la citada oficina los trabajadores que necesite.

El duplicado de las peticiones de personal o de las notificaciones de los contratados directamente, efectuado por las Empresas y sellado por la Oficina de Colocación, será documento suficiente que acredita el cumplimiento de esta obligación legal.

Art. 57. *Prueba de aptitud y psicotécnica.*—Las Empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para probar su grado de preparación, adecuadas a la categoría profesional que vayan a ocupar.

En ningún caso se podrá comenzar a trabajar sin que previamente se hubiere procedido a la afiliación en el Libro de Matrícula y reconocimiento médico. Las Empresas entregarán al interesado una papeleta de destino que servirá al mismo tiempo de credencial acreditativa de estar a su servicio.

Art. 58. *Reconocimiento médico.*—Todos los trabajadores, con independencia de su categoría profesional antes de su admisión por la Empresa, serán sometidos a reconocimiento médico.

En las Empresas que no tengan Médico de Empresa ni pertenezcan a una Agrupación de este carácter todos sus trabajadores serán reconocidos por el facultativo que designe libremente el patrono.

Art. 59. *Subcontratación de personal.*—Las Empresas que subcontraten con otras la realización de obras o trabajos deberán exigir a éstas, en los supuestos en que esté legalmente previsto, que se hallen en posesión del «carnet de Empresa con responsabilidad», y siempre que los subcontratistas estén al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. En todo caso, las Empresas que subcontraten serán responsables subsidiariamente de las obligaciones contraídas por los subcontratistas, respecto de sus trabajadores.

La prestación de servicios en una Empresa, de personal formalmente adscrito a otra que no tenga actividad laboral propia determinará la consideración como hijo de plantilla en aquella en donde efectivamente trabaje. Se presumirá que se dan tales circunstancias cuando en una Empresa presten servicio trabajadores en cuya contratación no se haya cumplido lo establecido en el artículo 58.

Art. 60. *Periodo de prueba.*—La admisión del personal no eventual se considerará provisional, salvo renuncia de la Empresa, durante un periodo que se denomina de «prueba» y que, en modo alguno, podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Técnicos titulados: Seis meses.
- b) Empleados: Dos meses.
- c) Operarios o personal obrero: Veintidós días.
- d) Aprendices: Un mes.

Art. 61. *Otras condiciones de la prueba.*—Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la Empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso, el trabajador recibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la categoría profesional en la que, provisionalmente, se le haya clasificado, y según la función realizada.

Art. 62. *Terminación del periodo de prueba.*—Terminado el periodo de prueba, el trabajador pasará a ostentar la consideración definida en su trabajo tal y como viene expresada en el capítulo V de esta Ordenanza, y se le abonará a efectos de antigüedad el tiempo invertido en el citado periodo de prueba.

## CAPITULO VII PLANTILLAS

Art. 63. *Confección de plantillas.*—Las Empresas tienen libertad para la confección de sus correspondientes plantillas, de acuerdo con las necesidades del personal fijo que exija el proceso que constituya el objeto de su producción.

Art. 64. *Registro.*—Las plantillas fijadas por las Empresas serán remitidas a la Delegación de Trabajo a los solos efectos de estadística y registro.

Art. 65. *Modificación.*—Podrán asimismo las Empresas modificar libremente sus plantillas sin más requisito que la notificación previa a la Delegación de Trabajo a los propios efectos de registro y estadística.

Art. 66. *Amortización.*—Aun dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar libremente las vacantes que se produzcan por cualquier causa, sin perjuicio de la promoción del personal existentes por vía de ascenso.

Art. 67. *Vacantes y admisiones.*—En ningún caso se podrá obligar a las Empresas a la admisión de nuevos trabajadores a título de que existan plazas o puestos vacantes en sus plantillas.

Art. 68. *Competencia de las Delegaciones de Trabajo.*—Todo lo dispuesto en el presente capítulo se entiende establecido sin perjuicio de las facultades reservadas a los Delegados provinciales de Trabajo, según el Decreto de 26 de enero de 1944, para autorizar la resolución de los contratos laborales o la modificación de sus condiciones.

## CAPITULO VIII

### PROVISION DE VACANTES Y ASCENSOS

Art. 69. *Condiciones.*—El personal fijo de plantilla al servicio de las Empresas incluidas en esta Ordenanza tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenten, que se produzcan en su Empresa.

Las condiciones exigidas para el ascenso o cobertura de vacantes en los distintos grupos profesionales son las siguientes:

1.º Personal directivo.—La promoción o ascenso a cada uno de los puestos que comprende este grupo será de libre designación de la Empresa.

2.º Personal técnico.—Para el ascenso y provision de vacantes de este grupo se precisará estar en posesión del correspondiente título y se seguirá el sistema de concurso de méritos entre quienes aspiren a cubrir la vacante o vacantes existentes.

3.º Empleados.—El ascenso del personal de este grupo que comprende «administrativos», «personal no titulado» y «subalternos» se efectuará por antigüedad, previa comprobación de sus aptitudes, en todas las categorías, con las siguientes excepciones:

- a) Los puestos de Ayudante de obra y Encargado general serán de libre designación de las Empresas.
- b) En las vacantes de subalternos se reservará el 80 por 100 de las mismas a los trabajadores que hayan sufrido accidente o enfermedad y tengan incapacidad parcial.
- c) El ascenso a la categoría de «Conserje» se realizará entre los Ordenanzas por concurso de méritos.
- d) Los Botones o Recaderos, al cumplir los dieciocho años, pasarán automáticamente a la categoría de Ordenanza, teniendo además preferencia para cubrir vacantes de Auxiliares administrativos.

4.º Personal operario u obrero.—Los puestos de Encargado y Capataz serán siempre de libre designación de las Empresas entre el personal de las mismas que reúna las condiciones adecuadas.

En los casos de ascenso de un profesional a la categoría superior o de un Peón a profesional se distinguirá:

- a) Que la Empresa, ante los conocimientos adquiridos por el trabajador en la práctica del oficio, considere a éste con méritos suficientes para el ascenso y el trabajador acepte el pase a la categoría superior. Se entenderá que la Empresa tiene reconocida la suficiente capacidad del trabajador cuando éste venga desempeñando la función superior durante más de roventa días.
- b) Que el trabajador considerándose suficientemente capacitado para el ascenso solicite de la Empresa el pase a una nueva categoría y que ésta resuelva favorablemente.
- c) En caso de negativa de la Empresa, el trabajador podrá reclamar ante la Delegación de Trabajo.

Art. 70. *Competencia.*—En materia de clasificación profesional y sin perjuicio de lo que sobre esta materia corresponda a la Organización Sindical, el Jurado de Empresa o Enlace sindical son competentes para atender con carácter previo en las reclamaciones que el personal formule. Dichas reclamaciones habrán de interponerse en el plazo de diez días, a partir del momento en que la resolución de la Empresa hubiere sido comunicada; de no mostrarse ésta conforme con el dictamen del Jurado de Empresa, cuyo informe figurará en el acta correspondiente, el Jurado, con una copia de todo el expediente, trasladará la cuestión debatida al Delegado de Trabajo para su posterior resolución.

Art. 71. *Efectos del ascenso.*—Al trabajador que en virtud de una nueva clasificación profesional adquiera categoría superior le será reconocida ésta a todos los efectos, incluso los económicos.

- a) Si lo fuera por reconocimiento de la Empresa desde el momento en que se efectuó dicho reconocimiento.
- b) Si lo fuera por decisión de la autoridad laboral desde el momento en que se formuló su petición ante la misma o ante el Jurado de Empresa, en su caso.

Art. 72. *Baremo de méritos para el ascenso.*—Para el ascenso por méritos se establece el siguiente baremo de preferencia:

	Puntos
1.º Antigüedad: Desde el último ascenso en la Empresa y por cada año de servicio .....	0,20
2.º Medalla de trabajo: Su posesión acreditada ..	5
3.º Felicidades: Su constancia en el expediente o ficha de personal .....	2
4.º Premios en metálico: Los otorgados previa incoación de expediente reglamentario de recompensa y con informe favorable del Jurado o Enlace sindical .....	3
5.º Habilitaciones: Para cargo o categoría superior	1
6.º Cargo de confianza: Su desempeño .....	2
7.º Sustituciones estimables: Para puestos de superior categoría .....	1,50
8.º Informes favorables: Emitidos por el personal técnico, Encargado general o de obra, taller, fábrica o sección .....	1 a 2
9.º Trabajos especiales: Efectuados por encargo de la Empresa o de otras Empresas, siempre que conste de manera fehaciente de .....	1 a 2
10. Diplomas: Por cada diploma conseguido en cursos de capacitación profesional acelerada o análogas, tanto con carácter particular como oficiales .....	1
11. Títulos de Enseñanza Media: Por cada título que se acredite de Bachiller Elemental, Universitario, Peritaje, Maestro, Maestría Industrial, Ayudante Técnico Sanitario, certificado o diploma de la Escuela Sindical .....	4
12. Títulos de Enseñanza Superior: Por cada título.	8
13. Títulos de Doctorado: Por cada título .....	5
14. Otros títulos medios: Graduado social, Profesorado mercantil y otros considerados como de Escuela Media .....	6
15. Otros títulos: Cursos, idiomas o trabajos estimados por la Junta de Clasificación .....	2
16. Publicaciones, trabajos libres: Así como premios en trabajos profesionales, de .....	1 a 2

Los méritos se justificarán debidamente. Solamente se tendrán en cuenta los que no hayan servido para el ingreso en la Empresa ni puntuados en ascensos anteriores, obtenidos en concursos de méritos u oposiciones de tipo restringido o libres. Los títulos se justificarán mediante exhibición de los mismos, o por la presentación del recibo justificativo de haber efectuado el depósito para su petición.

Art. 73. *Reglamento de Régimen Interior.*—Las Empresas obligadas a tener Reglamento de Régimen Interior regularán en el mismo el sistema a seguir para el ascenso del personal, de conformidad con lo establecido en los artículos anteriores.

#### CAPÍTULO IX

##### FORMACION PROFESIONAL: APRENDIZAJE

Art. 74. *Definición del contrato de aprendizaje.*—Contrato de aprendizaje es el que se concierta de modo que el empresario o patrono se obliga a enseñar prácticamente, por sí o por otros, los oficios típicos o auxiliares incluidos en las actividades de esta Ordenanza, a la vez que utiliza el trabajo del que aprende, por tiempo determinado, y mediante las retribuciones establecidas en el cuadro de niveles y salarios del artículo 100.

Art. 75. *Sujetos.*—Los sujetos del contrato de aprendizaje son el empresario, el patrono o maestro y el aprendiz.

Son requisitos indispensables para ser patrono o empresario a efectos de este contrato: Ser mayor de veintiún años, tener la condición de dueño, Gerente o Encargado, con poderes suficientes y bastantes de la Empresa, y cumplir los requisitos establecidos en los artículos 130, 131 y 132 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para ser sujeto de este contrato en calidad de aprendiz es preciso que el interesado haya pasado la edad escolar obligatoria, con las condiciones y requisitos, según sus circunstancias, que se especifican en los artículos 133, 134, 135 y 136 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La edad de los aprendices no será inferior a catorce años ni superior a dieciocho.

Art. 76. *Condiciones generales.*—La determinación de las condiciones exigibles para ser sujetos del contrato de aprendizaje como patrono o empresario y aprendiz serán las que

se determinan en el capítulo segundo del título III de la Ley de Contrato de Trabajo, en sus artículos 129 al 138, ambos inclusive.

Art. 77. *Condiciones especiales.*—Para los patronos o empresarios que sean parte del contrato de aprendizaje en las actividades integradas en esta Ordenanza será requisito indispensable el que se hallen en posesión del carnet de Empresa con responsabilidad cuando legalmente proceda.

Art. 78. *Forma del contrato.*—El contrato de aprendizaje se efectuará por escrito, con las formalidades y trámites establecidos en el capítulo IV de la Ley de Contrato de Trabajo.

No obstante, aunque no exista contrato, el hecho comprobado de que existan relaciones de aprendizaje que excedan de un mes será suficiente para hacer efectivos los derechos y obligaciones que con carácter general se establecen entre el empresario o patrono y el aprendiz, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 147 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 79. *Efectos del contrato.*—Partiendo del respeto y obediencia del aprendiz hacia su maestro, de la consideración de éste respecto del aprendiz, los derechos y deberes de ambas partes se detallarán en el contrato de trabajo que se suscriba por escrito. Además de ajustarse las estipulaciones a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, se registrará esta relación jurídico-laboral por las siguientes normas:

1.º El aprendiz contratado para su oficio o especialidad no podrá ser ocupado en otro distinto, salvo expresa conformidad del aprendiz o en caso de que éste solicite el cambio, siendo potestad de la Empresa el acceder en el segundo supuesto. Cuando medien estas condiciones se procederá a formalizar un nuevo contrato de aprendizaje.

2.º La jornada del aprendiz no podrá ser superior a cuarenta y cinco horas semanales, y así se hará constar en el contrato.

3.º La Empresa viene obligada a facilitar a sus aprendices la asistencia a las Escuelas de Aprendizaje Industrial, con gastos de transporte a su cargo, en caso necesario, en la forma y con los requisitos establecidos en el párrafo cuarto del artículo 29 de la Ley de Formación Profesional Industrial de 20 de julio de 1955.

(Continuará.)

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Azucarera (Sector Remolacha, Grupo A).*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la Industria Azucarera (Sector Remolacha, Grupo A), suscrito el 15 de julio pasado por las representaciones económica y social integradas en su Comisión deliberante; y

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió a este Centro directivo el mencionado Convenio, que fué redactado mediante las oportunas negociaciones de la citada Comisión deliberante designada al efecto, acompañada del informe a que se refiere el artículo 1.º 3. del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás exigidos por la vigente legislación sobre la materia;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y correlativos del Reglamento para su aplicación de 22 de julio del mismo año

Considerando que el Convenio no contiene ninguna cláusula que determine la ineficacia a que se refiere el artículo 20 del mencionado Reglamento de 22 de julio de 1958, y, por otra parte, el crecimiento de las retribuciones pactadas, y especialmente el anual, está dentro de los módulos del citado Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, en cuanto a la competencia de este Centro a que se alude en el considerando precedente;

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación,