

de este Ministerio expedir o firmar dichos documentos o certificados.

Lo que creo oportuno recordar a V. I. con el ruego de que difunda estas instrucciones entre el correspondiente personal de ese Centro Directivo, para el efectivo cumplimiento de las mismas.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 7 de julio de 1970.

VILLAR PALASI

Ilmo. Sr. Director general de Bellas Artes.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de Trabajo de las Industrias del Calzado.*

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado;

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical remitió, con fecha 1 de junio de 1970, a esta Dirección General, el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado a la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, previo informe de la Subcomisión de Salarios, y que ha sido redactado previas las negociaciones oportunas por la Comisión Deliberante designada al efecto; vino acompañado del informe que preceptúa el artículo primero, apartado tres, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos;

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

Considerando que la superioridad, a la vista del expediente del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado, y del informe de la Subcomisión de Salarios, adoptó acuerdo favorable en su reunión celebrada el día 10 de julio de 1970;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las cláusulas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y dado que ha manifestado su conformidad al Convenio la superioridad, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones citadas y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 18 de julio de 1970.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical,

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL CALZADO

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCION 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º AMBITO TERRITORIAL.—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Albacete, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2. Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las ciudades provinciales, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados desde una provincia incluida a otra que no lo estuviera.

3. Será igualmente de aplicación en aquellas provincias no enunciadas cuando, en forma reglamentaria, acuerden su adhesión las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo 5.º de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 2.º AMBITO FUNCIONAL.—El Convenio obliga a todas las Empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Calzado de fecha 27 de abril de 1946. También obliga a los talleres de reparación manual del calzado.

Art. 3.º EMPRESAS DE NUEVA INSTALACIÓN.—El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 4.º OBLIGACION TOTAL.—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo quinto de este Convenio sobre el ámbito personal.

Art. 5.º AMBITO PERSONAL.—1. Afecta el Convenio a la totalidad de los trabajadores de la Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

2. Quedan exceptuados los cargos de alta dirección, como Consejeros, Gerentes, los representantes de comercio y quienes, en virtud de lo dispuesto en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan carácter de trabajadores.

#### SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, ADAPTACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 6.º VIGENCIA.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 1970, sea cual fuere el de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 7.º DURACION Y PRORROGA.—La duración del Convenio será de un año, contado a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año sucesivos por tónica reconducción.

Art. 8.º RESCISION Y REVISION.—1. Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo rescisión o revisión, la totalidad de las Juntas Nacionales de los grupos económicos y sociales afectados, bien conjunta o separadamente por secciones. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple y si es reunión conjunta de ambas secciones económica y social, en Asamblea mixta y paritaria.

2. La denuncia, proponiendo rescisión o revisión, deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

3. El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

4. En caso de solicitarse revisión, se acompañará propuesta sobre los puntos a revisar para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización.

5. Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se mantendría la situación actual o, en su caso, a la nueva situación creada, en el interin, por la legislación general.

6. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá este prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

#### SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 9.º NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 10. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.—1. Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

2. En cuanto a los incentivos (primas, destajos, etc.) se mantendrán provisionalmente las situaciones de hecho que hubieran podido producirse, a resultas de lo que con carácter definitivo resuélvan los Organismos competentes.

Art. 11. APLICACIÓN EN EL ORDEN ECONÓMICO.—En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuantía y su regulación.

Art. 12. ABSORBIBILIDAD.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste. En caso contrario se consideraran absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 13. GARANTÍA «AD PERSONAM».—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### SECCION 4.ª VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### SECCION 5.ª COMISION MIXTA

Art. 15. ELECCIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA.—Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» se elegirá la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos concretamente en su texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Las previstas en el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 16. COMPETENCIA DE JURISDICCIONES.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

Art. 17. ORGANIZACIÓN DE LA COMISIÓN.—1. La Comisión Mixta del Convenio tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid, pudiendo no obstante reunirse o actuar en cualquier otro lugar del territorio nacional, previa autorización sindical.

2. La Comisión Mixta del Convenio se compondrá de un Presidente, un Secretario, diez Vocales, cinco empresarios y cinco obreros, y otros tantos suplentes, nombrados necesariamente entre los miembros de la Comisión Deliberante del Convenio.

3. El Presidente será el del Sindicato o persona en quien delegue.

4. El Secretario será designado por el Presidente del Sindicato de la Piel.

5. Los Vocales de la Comisión Mixta del Convenio no podrán asistir a las reuniones cuando en las mismas, y a juicio del Presidente, se traten asuntos que les afecten personalmente.

6. Los Vocales de cada una de las representaciones podrán designar libremente sus respectivos Asesores sin limitación de número.

Art. 18. FUNCIONES DELEGADAS Y REGLAMENTOS.—Con estricta dependencia de la Comisión Mixta del Convenio, y con previo conocimiento de ésta, se podrán asignar, por vía sindical y en las Entidades territoriales y funcionalmente competentes, las Comisiones Mixtas provinciales o de especialidad industrial que fueran precisas, delegadas de la Comisión Mixta del Convenio, con carácter informativo para el mejor cumplimiento de los fines del mismo.

2. La Comisión Mixta del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas a casos concretos, arbitrajes, etc.

Art. 19. PROCEDIMIENTO.—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

#### SECCION 6.ª PACTOS MENORES

Art. 20. 1. No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial, funcional o de Empresa sobre las materias pactadas sin conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio.

2. En ningún caso se podrá pactar en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

#### SECCION 7.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 21. RENDIMIENTO PACTADO.—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base, domingos, festivos y plus de Convenio.

3. Para establecer incentivos, así como para adaptarlos al presente Convenio las Empresas que ya los tuvieran establecidos, debe partirse del rendimiento normal.

4. La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará como mínimo con el incremento de un 14 por 100 sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base, domingos, festivos y plus de Convenio) más las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias obligatorias y la participación en beneficios, y como mínimo será proporcional al rendimiento obtenido.

5. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determine la Empresa.

6. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados mandos (personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancías y manufacturas, etc.), y, en general, todo el personal que perciba mensualmente su remuneración, se establecerá obligatoriamente procedimiento de valoración indirecta de cargas de trabajo, en el caso de que esté implantado o se implante en la Empresa un sistema de productividad.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional a las percepciones medias de la mano de obra directa de la Empresa, sección, grupo, etc., a que esté adscrito. Asimismo, cuando se aplique un sistema de incentivo en una o varias secciones de la Empresa, también será de aplicación obligatoria para aquellas otras secciones que experimenten un aumento de sus cargas de trabajo por encima del rendimiento normal fijado en el presente Convenio, como consecuencia de la citada aplicación parcial.

7. Una vez establecido un sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimiento normal.

8. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés, o por cualquier otra causa de índole subjetiva, no obtu-

vieran el debido rendimiento o perjudicaren la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran ser aplicadas al caso.

9. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la Empresa o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento normal más los aumentos que en cada caso les corresponda por antigüedad.

Art. 22. EMPRESAS CON RENDIMIENTO NO MEDIDO CON ANTERIORIDAD AL CONVENIO.—Cuando en una Empresa se determine científicamente sus rendimientos con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, las primas o destajos que se abonaron hasta el momento de la determinación de dichos rendimientos quedarán absorbidos hasta el rendimiento normal por el Plus de Convenio que se establece.

#### SECCION 8. RÉGIMEN DE PERSONAL.

Art. 23. a) *Personal fijo*.—Es el que, a través de aprendizaje o tras el período de prueba, pasa a formar parte de la plantilla de la Empresa.

b) *Personal interino*.—Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, servicio militar, etc. causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

c) *Personal eventual*.—1. Personal eventual es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

2. El contrato del obrero eventual será, como máximo, de tres meses, prorrogables por otros tres, y al término de estos dos períodos, cesará en el servicio de la Empresa o, en caso contrario, pasará a la condición de personal fijo en la plantilla de la misma.

Este personal al finalizar su contrato y de no pasar a formar parte de la plantilla de la Empresa percibirá una cantidad equivalente al 10 por 100 del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

Art. 24. PLAZO DE PREAVISO.—1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes preavisos:

- a) Personal directivo y técnico: Dos meses.
- b) Personal administrativo: Treinta días.
- c) Resto del personal: Quince días.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

#### SECCION 9.

Art. 25. JORNADA.—La jornada de trabajo será la que fijen las disposiciones legales vigentes.

El personal administrativo prestará sus servicios durante cuarenta y cinco horas semanales.

En cualquier caso se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosas que para el trabajador pudieran existir.

Art. 26. Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los Porteros que disfrutan de casa-habitación y el de los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

Art. 27. En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes no comprendidos en el artículo anterior que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, se atenderán a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.

Art. 28. En los casos de los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada el tiempo estrictamente preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con carácter extraordinario.

Art. 29. 1. En el régimen de trabajo continuado o turno seguido el personal afectado tendrá un descanso de media hora, dentro de la jornada legal. No obstante, según las necesidades de la producción, el personal trabajará a petición de la Empresa, previa autorización administrativa, la jornada legal completa, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

2. Los trabajadores podrán solicitar de la Delegación de Trabajo correspondiente la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación como mínimo, el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa poniendo previamente su conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores, mediante informe razonado ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo pertinente.

Art. 30. 1. No se considerará trabajo nocturno, a efectos de remuneración especial, el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos, que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicio exclusivamente durante el período nocturno.

2. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aparte, aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

Art. 31. No se considerarán incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en la jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales.

Art. 32. RECUPERACIÓN DE FIESTAS.—La forma de realizar la recuperación de fiestas será la prevista por la Ley o, en su caso, de acuerdo entre Empresa y personal, la establecida en la práctica, por costumbre o autorización administrativa.

#### SECCION 10. CRISIS DE TRABAJO

Art. 33. SUSPENSIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDADES LABORALES.—1. Las Empresas podrán suspender sus actividades laborales durante un plazo máximo de [setenta días laborables] en cualquier fecha del año.

2. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla de la Empresa y ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal ni efectuar horas extraordinarias.

3. El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas, que será abonado en un 75 por 100 por el Seguro Nacional de Desempleo, y el 25 por 100 restante por la Empresa.

4. El trámite a seguir en la petición de suspensión de actividades será el que actualmente rige para la Industria del Calzado y que se regula en la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de enero de 1961.

#### CAPITULO II

##### SECCION 11. TRABAJO A DOMICILIO

Art. 34. MÍNIMO DE LABOR.—1. El límite mínimo de labor o tarea a que se contrae el artículo 58 en el párrafo segundo del apartado f), de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria del Calzado de fecha 27 de abril de 1946, se modifica por el presente Convenio, cifrándose en 54 jornales al trimestre para los zapateros y 46 para las aparadoras.

2. Caso de que por falta de trabajo no se cubra lo mínimo señalado en el párrafo anterior, la diferencia de jornales se abonará a razón del salario base.

Art. 35. REMUNERACIÓN.—Los trabajadores destajistas a domicilio percibirán por la jornada normal de ocho horas de salario base que corresponda a su categoría profesional, incrementando este salario base en un 34 por 100, sin que, por consiguiente, les afecte el Plus de Convenio.

Art. 36. INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE CRISIS DE TRABAJO.—El artículo 33 del presente Convenio, relativo a la suspensión temporal de actividades laborales, no recibirá para esta modalidad de trabajo.

#### CAPITULO III

##### Nuevas clasificaciones

Art. 37. DEFINICIONES.—1. Jefe de departamento es aquella persona que a las órdenes del Encargado general de fabricación tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.

2. Encargado de sector es aquella persona que auxilia y reemplaza, en ocasiones, al Jefe del departamento.

3. Subencargado de sección es aquella persona que auxilia y reemplaza, en ocasiones, al Encargado de sección.

4. Encargado móvil de establecimiento de ventas es el empleado que a las ordenes de la Dirección de la Empresa ejerce durante determinados periodos la administración de los establecimientos de venta.

5. Modelista es el que realizando la tarea artística de creación la ejecuta hasta conseguir ajustes, combinaciones y, en general, cuantas operaciones y decisiones son necesarias para la confección del muestrario. Según las dimensiones de la Empresa, realizará conjuntamente las funciones que se atribuyen al Patronista.

6. Patronista es aquella persona que recogiendo las indicaciones de un Modelista o de la Dirección de la Empresa realiza ajustes de modelos y pases de hormas. Según la dimensión de la Empresa, efectuará trabajos de escalado y otros propios de la especialidad.

7. Ayudante es la operaria que en trabajos específicamente femeninos realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la tabla de salarios anexa a este Convenio, o bien auxilia dentro de las mismas actividades a una operaria de mayor categoría profesional.

## CAPITULO IV

### Condiciones económicas

#### SECCION 12. REGULACION DE EMOLUMENTOS

Art. 38. RÉGIMEN SALARIAL.—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho de hecho, aplican las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 39. PAGO DIARIO, SEMANAL O MENSUAL.—La Empresa podrá liquidar, juntamente con los salarios o sueldos, los emolumentos extrasalariales, siempre que se avenga a ello la mayoría de los trabajadores.

Con el fin de evitar confusiones a los empresarios y a los trabajadores en virtud de ejercicio que estos últimos hagan del derecho de opción que les confiere este artículo, se insertan además en el texto del mismo unas tablas de salarios para este supuesto (anexo III).

Art. 40. SALARIOS DE COTIZACIÓN.—1. De acuerdo con la Orden ministerial de 25 de junio de 1969 y habida cuenta del artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, en cuanto a las categorías profesionales de Encargado de departamento, Encargado de sector, Encargado de sección, Subencargado de sección, Modelista y Viajante, las bases de cotización y grupos de asimilación por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral serán las que figuran, para cada caso, en el anexo I de este Convenio y en el apartado cinco de este artículo.

2. Para el personal de cotización diaria, las únicas bases de cotización serán las que, para cada caso, constan en el anexo citado y apartado cinco de este artículo, incrementadas con el importe de los salarios de los domingos y días festivos y de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias de Navidad y 18 de Julio.

3. Para el personal de cotización mensual, las únicas bases de cotización serán las que, en cada caso, figuran en dicho anexo I y apartado cinco de este artículo, incrementadas con el importe de las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio.

4. Las Empresas que al tiempo de la promulgación del citado Decreto vinieran cotizando por salarios superiores a los señalados en el mismo, seguirán cotizando sobre dichos salarios superiores.

5. A partir de 1 de julio de 1970 la cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo sexto del Decreto 720/1970, de 26 de marzo, regulador de la materia, con excepción de la referida a las contingencias 6 (invalidez permanente y muerte supervivencia derivadas de enfermedad común y vejez nivel complementario, asistencia social y acción formativa), 7-1 (vejez nivel mínimo) y 7-2 (compensación relativa a las contingencias y situaciones del epígrafe 6), que seguirán incrementándose en un 30 por 100 para obtener en su día las mejoras consecuentes. Mientras tanto, dicho 30 por 100 continuará incrementando las bases de cotización actualmente en vigor.

Art. 41. PLUS DE CONVENIO.—1. El Plus que se establece por el presente Convenio se percibirá por día efectivamente trabajado o recuperado a rendimiento normal.

2. Igualmente será abonado durante los días laborables comprendidos en el periodo de vacaciones.

3. El rendimiento normal se compensará semanalmente.

4. Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de Plus de Convenio el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el rendimiento normal, en las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, perderán el Plus de Convenio de la semana. Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzar en las repetidas circunstancias durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como normal.

Cuando se realice el trabajo en cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento normal, después de haberlo logrado en un periodo de normalidad, el trabajador a quien le sea imputable el bajo rendimiento normal durante dos semanas, dentro del plazo de dos meses, será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo.

5. En el cómputo de las semanas referidas en el punto cuarto de este artículo no se tendrá en cuenta aquella en la que el obrero haya experimentado una deserción familiar.

#### SECCION 13. PREMIO DE JUBILACION

Art. 42. El personal que solicite la jubilación entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad y lleve como mínimo quince años ininterrumpidos de servicio en la Empresa percibirá de la misma una gratificación de 5.000 pesetas, que será abonada por una sola vez, en el momento de causar baja.

#### SECCION 14. CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 43. RETRIBUCIONES.—Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que figuran relacionadas en el anexo II del mismo.

#### SECCION 15. PARTICIPACION EN BENEFICIOS

Art. 44. PARTICIPACION EN BENEFICIOS.—La participación en beneficios consistirá en el 9 por 100 del salario base de cotización, entendiéndose por tal los correspondientes al año natural y los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, incrementado, en su caso, con la antigüedad.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El criterio seguido para el encuadramiento sindical de la materia prima provoca una serie de problemas a las Empresas que, a consecuencia de su variante actividad y del progreso industrial, se ven constantemente agobiadas por las autoridades administrativas al tener que liquidar impuestos abonar salarios o, en definitiva, determinar su actividad.

Así ocurre con la fabricación del calzado. A un triple encuadramiento, los de caucho en Industrias Químicas, los de piel y los de alpargata en Textil, corresponden también una distinta regulación laboral.

El resultado es que en una misma fábrica puede coexistir obreros afectados por uno u otro encuadramiento y por uno y otro Convenio, creándose fricciones y discriminaciones laborales además de engorrosos problemas administrativos, todo ello consecuencia de un vicio legal de origen.

En consecuencia, ambas partes contratantes estiman como absolutamente necesario un encuadramiento único, dictándose al efecto una misma normativa.

Segunda.—En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento normal previsto en el artículo 21, párrafo primero del presente Convenio, se elevará la determinación o medición acordada, así como el sistema técnico seguido en el informe del Ingeniero, Empresa, grupo de Empresas o persona que haya efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa y de la representación Sindical de los trabajadores, a conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio quien, tras los asesoramientos e informes oportunos, dictaminará cuál será el rendimiento normal a aplicar en las Empresas, no dándose ulterior recurso contra este laudo y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador percibirá el Plus de Convenio con arreglo a los rendimientos normales establecidos por la Empresa o el grupo de Empresas. Dictado el laudo, se procederá, según corresponda, a liquidar las diferencias.

Tercera.—Se recomienda a Empresas y trabajadores la conversión de los contratos de trabajo a domicilio en contratos de trabajo en taller, habida cuenta de que tal novación implicara evidente mejora, tanto para el obrero, por cuanto con ello con-

seguirá la seguridad de un trabajo continuado, como para la Empresa, que quedará posibilitada para introducir en el proceso de su fabricación los nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Cuarta.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio, y concretamente en lo que respecta a organización de trabajo, bases de productividad, plantillas, ingresos, ascensos, período de prueba, horario, vacaciones, excedencias, permisos, licencias, servicio militar, premio de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, trabajo nocturno y trabajo de personal femenino, se aplicará a lo dispuesto en la vigente ordenanza laboral de las Industrias de la Piel.

Quinta.—La Comisión Deliberante considera necesario se activen los trabajos de valoración de puestos, de acuerdo con lo señalado en la disposición transitoria quinta de la ordenanza laboral de las Industrias de la Piel.

#### CLAUSULA ESPECIAL

Los componentes de la Comisión Deliberante consideran que la aplicación de los acuerdos adoptados en este Convenio no implicará repercusión en los precios de venta de los calzados producidos por las Empresas afectadas, por cuanto las mejoras concedidas serán compensadas por un incremento en la productividad.

#### ANEXO I

#### GRUPOS DE ASIMILACION Y BASES DE COTIZACION PARA SEGUROS SOCIALES Y MUTUALISMO LABORAL HASTA EL 30 DE JUNIO DE 1970

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
		Mensuales
Jefe de sección y negociado, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general de fabricación	3	4.630
Oficiales de primera y segunda administrativos, Viajante, Oficial de ventas, Dependiente y Praticante, Encargado establecimiento de ventas	5	3.660
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de almacén, Botones o Recaderos de dieciocho años.	6	3.060
Auxiliar administrativo, Aspirante administrativo y Telefonistas	7	3.000
		Diarias
Encargada de sección, Patronista, Maestro de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Encargado de sección de guarnecido, Oficiales de primera y segunda, Obreros y Conductores	8	112
Oficiales de tercera, Especialistas obreros y Ayudantas	9	106
Peón y Mujeres de limpieza	10	102
Botones o Recaderos de dieciséis y diecisiete años, Aprendices de tercero y cuarto año.	11	84
Botones o Recaderos de catorce y quince años, Aprendices de primero y segundo año.	12	48
		Mensuales
Modelista, Encargado de departamento, Encargado de sector y Encargado de sección (varón)	4	3.960

#### GRUPO DE ASIMILACION Y BASES DE COTIZACION Y MUTUALISMO LABORAL DESDE 1 DE JULIO DE 1970

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
		Mensuales
Ingenieros y Licenciados	1	6.630
Peritos, Ayudantes titulados y Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados	2	5.870
Jefes administrativos y de taller, Jefe de departamento, Encargado de sector, Jefe de sección y negociado, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general de fabricación	3	4.830
Ayudantes no titulados, Modelista, Encargados de sección, Encargado móvil establecimientos de venta y Viajantes	4	4.200
Oficiales de primera y segunda administrativos, Oficial de ventas y Dependientes	5	3.960
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de almacén, Botones o Recaderos de dieciocho años.	6	3.600
Auxiliares administrativos, Aspirante administrativo y Telefonistas	7	3.600
		Diarias
Oficiales de primera y segunda, Patronistas, Maestro de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Subencargado de sección, Conductores y Guarnecedoras	8	130
Oficiales de tercera, Especialistas y Ayudantas	9	124
Peones y Mujeres de limpieza	10	120
Aprendices de tercero y cuarto año, Botones o Recaderos de dieciséis y diecisiete años.	11	78
Aprendices de primero y segundo año, Botones o Recaderos de catorce y quince años.	12	48

## ANEXO II

## PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total	Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
<i>Personal administrativo:</i>				<i>Personal técnico no titulado:</i>			
Jefe de sección .....	6.700	1.445,10	8.146	Modelista .....	6.500	1.298,10	7.799
Jefe de negociado .....	6.500	1.246,80	7.747	Encargado general de fabricación .....	7.500	1.665,—	9.165
Oficial de primera .....	5.000	1.354,50	6.355	Encargado de departamento ...	7.500	1.373,40	8.874
Oficial de segunda .....	4.500	1.176,60	5.677	Encargado de sector .....	6.500	1.298,10	7.799
Auxiliar y Telefonista .....	3.600	1.127,70	4.728	Encargados de sección .....	6.000	327,60	6.328
Aspirantes de 17 años .....	2.500	547,80	3.048	Encargada de sección .....	4.400	578,40	4.979
Aspirantes de 16 años .....	2.280	—	2.280	<i>Personal subalterno:</i>			
Aspirantes de 15 años .....	1.440	275,10	1.716	Listero .....	3.600	1.614,80	5.215
Aspirantes de 14 años .....	1.440	—	1.440	Almacenero .....	3.600	1.456,50	5.057
<i>Empleados mercantiles:</i>				Practicante .....	6.000	865,60	6.866
Jefe de compras y ventas .....	6.700	2.122,20	8.823	<i>Botones y Recaderos:</i>			
Viajantes .....	6.000	865,50	6.866	De 18 años .....	3.600	—	3.600
Encargado móvil establecimiento de ventas .....	6.000	865,60	6.866	De 17 años .....	2.280	353,40	2.634
Oficiales de ventas .....	5.000	1.691,70	6.692	De 16 años .....	2.280	—	2.280
Dependiente de 22 años .....	3.800	863,70	4.664	De 15 años .....	1.440	38,10	1.479
Dependiente de 20 años .....	3.800	525,60	4.326	De 14 años .....	1.440	—	1.440
Dependiente de 18 años .....	3.600	338,80	3.989				

NOTA.—Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas, por exceso, a números enteros.

## PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Categorías	Salario base diario	Plus de Convenio día trabajado	Total	Categorías	Salario base diario	Plus de Convenio día trabajado	Total
Patronista .....	145	112,22	258	<i>bajos que tradicionalmente venga realizando este personal):</i>			
Maestro de mesilla .....	145	58,22	204	Primera categoría .....	133	12,36	146
Subencargado de sección .....	145	47,13	193	Segunda categoría .....	130	5,76	136
Fresador o Basculero .....	125	24,62	150	Tercera categoría .....	124	1,28	126
Guarda Jurado .....	125	24,62	150	Ayudante .....	120	—	120
Vigilante .....	125	24,62	150	<i>Aprendices masculinos:</i>			
Ordenanza .....	125	22,74	148	Primer año .....	43	3,25	52
Portero .....	125	22,74	148	Segundo año .....	55	11,16	67
Portera .....	120	—	120	Tercer año .....	76	5,72	82
Enfermero .....	125	22,74	148	Cuarto año .....	80	33,18	114
Mozo de almacén .....	125	22,74	148	<i>Aprendices femeninos:</i>			
Mujer de limpieza .....	120	—	120	Primer año .....	43	3,25	52
<b>FABRICACIÓN</b>				Segundo año .....	55	1,77	57
<i>Personal masculino:</i>				Tercer año .....	76	1,34	79
Oficial de primera .....	145	35,70	181	<b>REPARACIÓN</b>			
Oficial de segunda .....	138	30,17	169	Maestro de reparación .....	145	58,22	204
Oficial de tercera .....	130	23,88	154	Oficial de primera .....	145	27,83	173
Especialista .....	125	17,13	143	Oficial de segunda .....	138	21,17	160
Peón .....	120	16,21	137	Guarnecedora .....	145	27,83	173
<i>Personal femenino (sección de picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás tra-</i>							

NOTA.—Las cantidades del total diario de las presentes tablas han sido redondeadas, por exceso, a números enteros.



## ANEXO III

## PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Categorías	Salario base	Gratificación 18 de Julio, Navidad con Plus Convenio	Participación en beneficios	Total	Plus de Convenio	Total general mensual
<i>Personal administrativo:</i>						
Jefe de sección .....	6.700	1.086,—	462,06	8.248,06	1.445,10	9.694
Jefe de negociado .....	6.500	1.032,88	462,06	7.994,94	1.246,80	9.242
Oficial de primera .....	5.000	847,24	373,29	6.220,53	1.354,50	7.576
Oficial de segunda .....	4.500	756,88	373,29	5.630,17	1.176,60	6.807
Auxiliar y Telefonista .....	3.600	630,36	312,12	4.542,48	1.127,70	5.671
Aspirante de diecisiete años .....	2.500	406,36	312,12	3.218,48	547,80	3.767
Aspirante de dieciséis años .....	2.280	304,—	312,12	2.896,12	—	2.897
Aspirante de quince años .....	1.440	228,68	312,12	1.980,80	275,10	2.256
Aspirante de catorce años .....	1.440	192,—	312,12	1.944,12	—	1.945
<i>Empleados mercantiles:</i>						
Jefe de compras y ventas .....	6.700	1.176,28	462,06	8.338,34	2.122,20	10.461
Viajante .....	6.000	915,40	373,29	7.288,69	865,50	8.155
Encargado móvil establecimiento de ventas .....	6.000	915,40	373,29	7.288,69	865,50	8.155
Oficial de ventas .....	5.000	892,20	373,29	6.265,49	1.691,70	7.958
Dependiente de veintidós años .....	3.800	621,80	373,29	4.795,09	863,70	5.659
Dependiente de veinte años .....	3.800	576,72	373,29	4.750,01	525,60	5.276
Dependiente de dieciocho años .....	3.000	531,84	373,29	4.505,13	388,80	4.894
<i>Personal técnico no titulado:</i>						
Modelista .....	6.500	1.039,76	403,92	7.943,68	1.298,10	9.242
Encargado general fabricación .....	7.500	1.222,—	462,06	9.184,06	1.665,—	10.850
Encargado de departamento .....	7.500	1.183,12	403,92	9.087,04	1.373,40	10.461
Encargado de sector .....	6.500	1.039,72	403,92	7.943,64	1.298,10	9.242
Encargado de sección .....	6.000	843,68	403,92	7.247,60	327,60	7.576
Encargada de sección .....	4.400	663,76	342,72	5.406,48	578,40	5.985
<i>Personal subalterno:</i>						
Listero .....	3.600	695,28	312,12	4.607,40	1.614,60	6.223
Almacenero .....	3.600	674,20	312,12	4.586,32	1.456,50	6.043
Practicante .....	6.000	915,40	373,32	7.288,72	865,50	8.155
<i>Botones y Recaderos:</i>						
De dieciocho años .....	3.600	480,—	312,12	4.392,12	—	4.392
De diecisiete años .....	2.280	351,12	195,84	2.826,96	553,40	3.181
De dieciséis años .....	2.280	304,—	195,84	2.779,84	—	2.780
De quince años .....	1.440	197,08	131,58	1.768,68	38,10	1.807
De catorce años .....	1.440	192,—	131,58	1.763,58	—	1.764

Nota.—Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.

## PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Categorías	Salario base	Gratificación con Plus Convenio	Domingos	Festivos	Participación beneficios	Total	Plus Convenio por día trabajado	Salario total diario por día trabajado
Patronista .....	145	40,48	24,71	3,80	13,64	227,63	112,22	340
Maestro mesilla .....	145	31,98	24,71	3,80	13,64	219,13	58,22	278
Subencargado de sección .....	145	22,67	24,71	3,80	13,25	209,43	47,13	257
Pesador o Basculero .....	125	17,66	21,31	3,27	12,06	179,30	24,62	204
Guarda jurado .....	125	17,66	21,31	3,27	12,06	179,30	24,62	204
Vigilante .....	125	17,66	21,31	3,27	12,06	179,30	24,62	204
Ordenanza .....	125	17,43	21,31	3,27	12,06	179,07	22,74	202
Portero .....	125	17,43	21,31	3,27	12,06	179,07	22,74	202
Portera .....	120	14,16	20,45	3,14	12,06	171,94	—	172
Enfermero .....	125	17,43	21,31	3,27	14,19	179,07	22,74	202
Mozo de almacén .....	125	17,43	21,31	3,27	12,06	179,07	22,74	202
Mujer de limpieza .....	120	14,16	20,45	3,14	14,19	171,94	—	172

Categorías	Salario base	Gratificación con Plus Convenio	Domingos	Festivos	Participación beneficios	Total	Plus Convenio por día trabajado	Salario total diario por día trabajado
<b>FABRICACIÓN</b>								
<i>Personal masculino:</i>								
Operario de primera .....	145	21,32	24,71	3,80	13,25	208,08	35,70	244
Operario de segunda .....	138	19,84	23,52	3,61	13,25	198,22	30,17	229
Operario de tercera .....	130	18,16	22,16	3,40	12,54	186,26	23,88	211
Asistente .....	125	16,77	21,31	3,27	12,54	178,89	17,13	197
Peón .....	120	16,07	20,45	3,14	12,06	171,72	16,21	188
<i>Personal femenino:</i>								
Sección de Picado y Rebajado, Guardapolizas, Aparado de Cortes Limpieza, Aca- bado y Envasado del Calzado y demás labores que tradicionalmente venga rea- lizando este personal.)								
Operaria categoría .....	133	17,18	22,67	3,48	13,25	189,58	12,36	202
Operaria categoría .....	130	16,02	22,16	3,40	13,25	184,33	5,76	191
Operaria categoría .....	124	14,80	21,13	3,25	12,54	176,72	1,28	177
Asistente .....	120	14,16	20,45	3,14	14,19	171,94	—	172
<i>Aprendices masculinos:</i>								
Primer año .....	48	6,04	8,18	1,25	5,08	68,55	3,25	72
Segundo año .....	55	7,82	9,37	1,44	5,08	78,71	11,10	90
Tercer año .....	76	9,64	12,95	1,99	7,57	103,15	5,72	114
Cuarto año .....	80	13,35	13,63	2,09	7,57	116,64	33,18	150
<i>Aprendices femeninos:</i>								
Primer año .....	48	6,04	8,18	1,25	5,08	68,55	3,25	72
Segundo año .....	55	6,70	9,37	1,44	5,08	77,59	1,77	80
Tercer año .....	76	9,12	12,95	1,99	7,57	107,63	1,34	109
<b>REPARACIÓN</b>								
Operario de reparación .....	145	31,98	24,71	3,80	13,64	219,13	58,22	278
Operario de primera .....	145	20,39	24,71	3,80	13,25	207,15	27,83	235
Operario de segunda .....	138	18,76	23,52	3,61	13,25	197,14	21,17	219
Operario de tercera .....	145	20,39	24,71	3,80	13,25	207,15	27,83	235

Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA

**ORDEN de 30 de julio de 1970 por la que se crea en la Oficialía Mayor la Sección de Contratación Administrativa y Patrimonio y se suprime la de Administración de Tasas.**

Señor:

En virtud de la disposición final segunda del Decreto 87/1968, de 18 de febrero, por el que se reorganiza el Ministerio de Industria, facultada la Comisión de Industria para modificar, cuando las circunstancias lo hagan aconsejable, el número, denominación y funciones de las unidades de rango no superior a Sección, de acuerdo con lo previsto en el artículo segundo de la Ley de Procedimiento Administrativo.

En consecuencia, y de especialización y de eficacia, aconsejan de una sola unidad administrativa la administración del Departamento, cualquiera que sea la naturaleza de los créditos disponibles, evitando de esta forma la competencia sobre materias análogas que exigen unidad y que en la actualidad se hallan atribuidas a las Secciones de Régimen Económico y de Administraciones Parafiscales y Exacciones Parafiscales.

Por lo tanto, las materias relacionadas con la contratación y con implicaciones jurídicas y administrativas de esta naturaleza, ha adquirido en el Departamento un volumen de gestión y una importancia tal, tan-

to por lo que se refiere a los contratos de obras como a los de servicios y suministros, que hace indispensable sean atribuidas a una nueva unidad administrativa a nivel de Sección, a la que también competará la gestión del Patrimonio, funciones que han venido siendo atribuidas a la Sección de Régimen Interior, pero parece más adecuado transferirlas a la nueva Sección.

En su virtud, de conformidad con lo prevenido en la disposición final segunda del Decreto 87/1968, de 18 de enero, y previa aprobación de la Presidencia del Gobierno, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 130.2 de la Ley de Procedimiento Administrativo, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero. Se suprime la Sección de Tasas y Exacciones Parafiscales de la Oficialía Mayor del Departamento, asumiendo la Sección de Régimen Económico las funciones que a aquella encomendó la Orden de 11 de abril de 1967.

Segundo. 1. Se constituye en la Oficialía Mayor del Ministerio la Sección de Contratación Administrativa y Patrimonio, a la que corresponderán las siguientes funciones:

a) Obtener y elaborar los datos precisos para la programación y estudio de las necesidades del Departamento en orden a la realización de obras, gestión de servicios y prestación de suministros.

b) Redactar o, en su caso, tramitar los proyectos de contratos de obras, servicios, suministros y de adquisición de bienes muebles, así como redactar los pliegos de cláusulas administrativas que hayan de regir en los mismos.

c) Tramitar los expedientes de contratación y llevar a cabo las actuaciones administrativas subsiguientes hasta el cumpli-