

miembros del Comité de Empresa, éstos gozarán de las reconocidas a los Enlaces y Jurados.

Art. 23. *Excedencias sindicales.*—El personal con antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá haber cumplido el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical legalizada tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la comunicación escrita a su Empresa certificación de la Central Sindical correspondiente en la que conste el nombramiento del cargo sindical de Gobierno para el que haya sido elegido.

El reintegro será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la Empresa, con un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá el derecho al reintegro.

El tiempo de excedencia no se computará a efectos de antigüedad.

Art. 24. *Cobro de cuotas.*—A instancia de los trabajadores de la Empresa que sean representantes de las Centrales Sindicales, las Empresas deducirán directamente de los salarios que satisfagan, a los trabajadores afiliados, las cuotas que correspondan. Para ello será requisito imprescindible que cada trabajador autorice por escrito dicho descuento.

El importe de los descuentos se entregará a los representantes de las Centrales Sindicales acreditados ante la Empresa.

Art. 25. *Derecho de información.*—Las Empresas deberán prestar a cada Central Sindical legalizada con afiliados dentro de las mismas un tablón de anuncios, en lugar colocado convenientemente y visible para los trabajadores, y de un tamaño similar al que la Empresa posea, para que aquéllas puedan colocar en él toda la información que consideren pertinente, siempre que ésta se refiera estrictamente a temas laborales o sindicales que no vayan en contra de las Leyes penales vigentes.

La información que se coloque en el tablón de anuncios deberá estar visada o sellada por la respectiva Central. No se permitirá colocar información fuera del tablón.

Tabla salarial del Convenio Colectivo Sindical Nacional para la Industria Fotográfica

Categoría	Pesetas
<i>Personal técnico</i>	
Encargado de taller .....	30.682
Operador .....	26.680
Tirador .....	26.680
Retocador .....	26.680
Iluminador .....	26.680
Operador de máquinas automáticas, semiautomáticas y similares .....	24.012
Ayudantes .....	24.012
<i>Aprendizaje</i>	
Aprendiz de 15 y 16 años .....	9.297
Aprendiz de 17 y 18 años .....	14.687
<i>Personal administrativo</i>	
Jefe Administrativo .....	30.682
Oficial Administrativo .....	25.520
Auxiliar Administrativo .....	24.012
<i>Personal mercantil</i>	
Dependiente .....	24.012
Corredor de plaza .....	24.012
<i>Personal auxiliar y de servicio</i>	
Limpiadora a jornada completa .....	24.012
Limpiadora por horas (todo incluido, excepto antigüedad) .....	152 (hora)

24496

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.».

Visto el expediente del Convenio Colectivo de la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», de ámbito interprovincial, que afecta a los centros de Valencia, Murcia, Mérida, Barcelona, Sevilla,

Madrid, Bailén, La Coruña, Lérica, Málaga, Oviedo, Valladolid y Zaragoza, y

Resultando que el indicado Convenio tuvo su entrada en esta Dirección General el 6 de julio de 1979, y aun no tratándose de Empresa comprendida en el artículo primero del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, en uso de las facultades que concede a esta Dirección General el artículo tercero, dos, de dicho Decreto, se suspendió plazo para su homologación a fin de proceder a verificar si se ajustaba a los criterios de referencia para el crecimiento de masa salarial que se establece en el artículo primero del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que tras los estudios económicos realizados por los Servicios de este Centro directivo se informó favorablemente su homologación;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de este expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para homologar lo acordado por las partes;

Considerando que en el aspecto económico el Convenio Colectivo objeto de la presente resolución cumple las normas establecidas en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que examinado su texto no contiene contravenciones a normas de derecho necesario, por todas cuyas razones procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa «Firestone Hispania, S. A.», y la representación de sus trabajadores para la organización comercial, suscrito el 19 de junio de 1979, para sus centros de Valencia, Murcia, Mérida, Barcelona, Sevilla, Madrid, Bailén, La Coruña, Lérica, Málaga, Oviedo, Valladolid y Zaragoza.

Segundo.—Hacer la advertencia a las partes de que esta homologación se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, dos, y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigentes conforme ordena el artículo quinto del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 4 de octubre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE LA EMPRESA «FIRESTONE HISPANIA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—El presente texto del Convenio Colectivo de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de «Firestone Hispania, S. A.», y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por las personas designadas por los representantes del personal de los centros de trabajo afectados por este Convenio, a los que en este acto la Empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo afecta a los centros de trabajo de «Firestone Hispania, S. A.», que constituyen las sucursales y depósitos que a continuación se indican: Sucursales de Madrid, Barcelona, Valencia, Sevilla, La Coruña, Zaragoza, Valladolid y Bailén; depósitos de Lérica, Málaga, Mérida, Murcia y Oviedo.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—Los preceptos contenidos en el presente Convenio regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el Centro (que a estos efectos se consideran todos incluidos en la actividad de Industrias Químicas). Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen, en la fecha de entrada en vigor de este Convenio, quedando subsistente todo cuanto no sea objeto del presente pacto laboral.

Art. 4.º *Ambito personal.*—El Convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla que presten sus servicios en los Centros de trabajo afectados por este Convenio en el momento del comienzo de su vigencia.

Queda excluido del ámbito de vigencia de este Convenio el personal directivo a que hacen referencia los artículos tercero de la Ley de Relaciones Laborales, séptimo de la Ley de Con-

trato de Trabajo y segundo de la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas, respectivamente, así como los que tengan concertados con la Empresa un contrato con características especiales o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión en el Convenio Colectivo.

Asimismo, queda excluido el personal contratado con carácter eventual y el personal en prácticas.

Art. 5.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de julio de 1979 y su duración será hasta el 30 de junio de 1980, sin perjuicio de las compensaciones dinerarias que se establezcan por el periodo comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio de 1979, ambos inclusive, según lo establecido en el artículo 12.

Una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado, este Convenio quedará renovado, tácitamente de año en año, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las dos partes con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 6.º *Revisión.*—Ambas partes contratantes podrán ejercer en cualquier momento su derecho a pedir la revisión de todo o parte del Convenio Colectivo cuando una promulgación de las disposiciones legales de carácter general afecte en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo.

Art. 7.º *Reglamento de Régimen Interior y Ordenanza de Industrias Químicas.*—Las estipulaciones contenidas en este Convenio sustituyen en toda su integridad a lo regulado y establecido en el Reglamento de Régimen Interior e incluso en la Ordenanza de Trabajo de Industrias Químicas, salvo en los supuestos o materias que no hayan sido contemplados en el presente Acuerdo.

Art. 8.º *Jurisdicción e inspección.*—Cuantas cuestiones dadas y divergencias se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la Empresa a la decisión de una Comisión de Vigilancia e Interpretación, que estará formada por cuatro Vocales nombrados por los representantes del personal entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora de este Convenio, y otros cuatro por la Dirección, también pertenecientes a la Comisión Deliberadora.

Esta Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito a que alcanzan las atribuciones de las jurisdicciones previstas en las normas legales que regulan la convención colectiva del trabajo.

Art. 9.º *Aplicabilidad.*—Mientras esté vigente este Convenio, e incluso en el lapso de tiempo que medie desde la terminación hasta la entrada en vigor del que le sustituya, este texto será de exclusiva aplicación a las relaciones de trabajo de los Centros de trabajo afectados, con exclusión de cualquier otro documento de contrato colectivo, sea de inferior, igual o superior rango.

Art. 10. *Compensación.*—Las mejoras económicas que se establecen absorberán y compensarán los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, jurisprudencial, resolución o Convenio de cualquier clase, bien entendido que la absorción y compensación citadas podrán realizarse entre conceptos de distintas naturalezas, conforme al cómputo anual establecido en las disposiciones vigentes.

Art. 11. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado en su totalidad.

En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de sus facultades que le son propias, no aprobare

alguno de los puntos del Convenio, éste quedará sin efecto alguno, debiendo reconsiderarse su contenido.

Art. 12. *Efectos retroactivos.*—Para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 30 de junio de 1979, ambos inclusive, se abonará al personal una compensación económica por los conceptos que se indican y aplicada sobre el total de las percepciones que cada uno haya recibido en este periodo de tiempo.

En lo recibido por el concepto de salario base, prima de mérito, antigüedad, complemento de sueldo, complemento de mayor horario, plus condiciones de trabajo, plus Convenio, de 62.500 pesetas y horas extras: un 12,5 por 100.

Estas cantidades son brutas y de ellas se deducirá el Impuesto sobre Personas Físicas y Seguridad Social, así como también lo percibido en concepto de anticipo a cuenta de este Convenio.

En este cálculo no intervendrá la diferencia entre 62.500 y 75.000 pesetas ya establecida con anterioridad para el año 1979.

CAPITULO II

Valoración y clasificación del personal

SECCION 1.ª VALORACION DE TAREAS

Art. 13. *Finalidad.*—La expresión «Valoración de tareas» es el título genérico aplicado a todos aquellos métodos utilizados para la identificación, clasificación y jerarquización de las actividades realizadas habitualmente por una colectividad y que fundamentalmente sirven como base para el establecimiento de políticas salariales.

Art. 14. *Implantación.*—Las estructuras salariales y jerarquización del personal se regularán por el sistema de «Valoración de tareas» descrito en este Convenio.

Art. 15. *Personal afectado.*—La «Valoración de tareas» se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo en plantilla que presten sus servicios en la red comercial de «Firestone Hispania, S. A.», y que estén incluidos en el campo de aplicación del Convenio.

Se excluye a los Botones, Pinches, Aspirantes y Aprendices, cualquiera que sea su edad.

Art. 16. *Sistema adoptado.*—«Firestone Hispania, S. A.», ha adoptado para su aplicación el sistema de puntos-comparación por factores, según los manuales específicamente preparados para esta Compañía.

La valoración de cada trabajo se obtiene aplicando las especificaciones de los manuales adoptados a la descripción de los puestos de trabajo.

Los elementos básicos de esta valoración son:

— Puesto de trabajo son las tareas o conjunto de actividades similares realizadas habitualmente y específicas de «Firestone Hispania, S. A.», o necesarias en ella. El puesto de trabajo en términos genéricos, debe entenderse como una ocupación dentro de las profesiones o gama de actividades y con independencia del lugar donde se desempeñe.

— Descripción del puesto es el resumen establecido, obtenido del cuestionario confeccionado por el ocupante del puesto y que servirá como base al Comité para el análisis y valoración.

La descripción debe ser siempre precisa, concisa y bien organizada, carente de detalles exhaustivos, grandilocuencia y verbosidad.

Toda descripción deberá reflejar las actividades o tareas principales desempeñadas en el puesto, ordenadas con arreglo al porcentaje de tiempo de ocupación y describir sucintamente la finalidad de cada actividad o tarea.

ESTRUCTURA DEL MANUAL

Factores fundamentales de valoración ... ..	Factores de capacidad ... ..	F1 F2 F3 F4	Formación básica. Instrucción específica. Experiencia. Iniciativa.
	Factores de responsabilidad ... ..	F5 F6 F7 F8	Sobre errores. Sobre datos confidenciales. Sobre relaciones profesionales. Sobre trabajo de otros.
	Factores de concentración ... ..	F9 F10 F11	Esfuerzo mental. Atención sensorial. Monotonía.
Condiciones modificativas ... ..		C1 C2 C3	Esfuerzo físico. Ambiente. Riesgos inevitables.

Art. 17. *División en factores.*—Los datos de valoración se coordinan en dos grandes grupos:

a) Factores fundamentales son los elementos cualitativos que permiten comparar y diferenciar las aportaciones requeridas en cada puesto de trabajo

Estos factores fundamentales están agrupados en:

- Factores de capacidad
- Factores de responsabilidad.
- Factores de concentración.

b) Condiciones modificativas son las circunstancias de esfuerzos, penosidad, toxicidad y peligrosidad que afectan o pueden afectar a los puestos de trabajo.

Art. 18. *Escalón y posición.*—La valoración determina unas puntuaciones directas que debidamente escalonadas diferencian los puestos de trabajo entre sí, obteniendo por cada grupo de factores una valoración independiente con el siguiente agrupamiento de factores en:

a) Escalón (primer grupo de factores).

Fundamentales .. ...	Capacidad ... ..	Se obtiene el escalón.
	Responsabilidad ... ..	
	Concentración ... ..	

y expresan las dificultades intrínsecas del puesto. En este grupo de factores queda incluida la responsabilidad por el trabajo de terceros.

b) Posición (segundo grupo de factores).

Condiciones modifi- cativas ... ..	Esfuerzos ... ..	Se obtiene la posición en el escalón.
	Ambiente ... ..	
	Riesgos ... ..	

expresa las características que originan penosidad y/o riesgo para el ocupante del puesto de trabajo. En este grupo se incluye la toxicidad, penosidad y riesgos de los puestos de trabajo.

Esta posición es dinámica y variará (a mayor, igual o menor) según la persona cambie de puesto o según se modifiquen las condiciones del puesto, sin más garantías que las establecidas en este Convenio.

c). Nivel.

El conjunto de escalón y posición determinará el nivel de retribución aplicable, según las siguientes puntuaciones:

ESCALA DE PUNTUACIONES

Factores fundamentales		Condiciones modificativas	
Escalón	Puntos	Posición	Puntos
0	Más de 665.	A	Más de 81.
1	De 595 a 664.	B	De 66 a 80.
2	De 525 a 594.	C	De 53 a 65.
3	De 455 a 524.	D	De 41 a 52.
4	De 385 a 454.	E	De 29 a 40.
5	De 315 a 384.	F	Hasta 28.
6	De 245 a 314.		
7	Hasta 244.		

Art. 19. *Saturación del puesto.*—Las puntuaciones directas por la valoración corresponden a puestos con una cantidad de trabajo tal que sature a su titular a la actividad mínima exigible. Para el logro de esta saturación se podrán realizar las agrupaciones o asignaciones de trabajos o tareas que sea necesario para conseguir tal fin.

Art. 20. *Información al personal.*—Se comunicará al personal, a través de la línea jerárquica, los resultados obtenidos de la valoración implantada y de las revisiones posteriores.

Art. 21. *Comité de valoración.*—Tanto para la implantación del nuevo sistema de valoración como para su mantenimiento, existirá un Comité de valoración paritario.

a) Composición:

Tres miembros permanentes, debidamente capacitados y formados, designados por la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, debiendo representar a áreas distintas de actividad o gestión.

Tres miembros designados por la Dirección de la Empresa. Actuará de Presidente uno de los Vocales designados por la Empresa y de Secretario el Vocal que designe el Comité.

b) Funcionamiento:

Este Comité se reunirá, para el ejercicio de las funciones que le han sido encomendadas, siempre que el volumen y necesidad del trabajo lo requiera.

Las decisiones que el mismo adopte se reflejarán en el acta correspondiente a la reunión y los miembros del Comité deberán firmarla inexcusablemente, sin perjuicio de que cada uno haga constar su voto particular en caso de desacuerdo.

Quando no exista unanimidad en las decisiones que deba adoptar el Comité, será considerada la mayoría simple. En caso de empate, ambas partes se comprometen a oír la opinión del Gabinete Técnico de la Empresa consultora que ha asesorado a «Firestone Hispania» en este tema.

c) Atribuciones:

Entender y participar en las valoraciones por:

- Modificaciones de circunstancias, exigencias y condiciones en los trabajos.
- Peticiones y reclamaciones del personal.

Art. 22. *Revisión de valoración y/o categoría.*—Las personas directamente afectadas podrán reclamar contra los resultados de su valoración siempre que:

La valoración del puesto tenga todavía un carácter de provisionalidad, según lo definido en el artículo 24.

• Haya existido una modificación sustancial en las finalidades, capacidades y responsabilidades o condiciones del puesto.

La persona haya sido cambiada de puesto de trabajo y no se hayan aplicado las consecuencias de este cambio en lo que afecta a su valoración.

Art. 23. *Efectos de las revisiones.*—Las modificaciones en el escalón, posición o nivel de retribución o categoría que resulten de las revisiones efectuadas por el Comité, no tendrán efectividad ni repercusión económica alguna durante la vigencia del presente Convenio y se pondrán en vigor al inicio del Convenio, Acuerdo o Laudo que sustituya al presente; para ello el Comité deberá planificar su trabajo de forma tal que antes de la terminación del presente Convenio tenga solucionadas todas las reclamaciones que le hayan sido planteadas.

La anterior regulación no se aplicará a aquellos cambios que estén ocasionados por la creación de un nuevo puesto de trabajo o por la promoción y traslado de una persona, así como a los cambios en las condiciones modificativas o posición. En los anteriores supuestos los efectos serán desde el 1 del mes siguiente a la fecha en que el Comité tomó la correspondiente decisión.

La regulación establecida en este artículo se aplicará tanto a la modificación en más como en menos (ocasiona pérdida económica), salvo lo establecido en las garantías pactadas en este Convenio.

Art. 24. *Provisionalidad de la valoración.*—En los casos de determinación de un nuevo nivel que no sea a consecuencia de reclamación de los interesados, la nueva valoración tendrá un período de provisionalidad de un mes, durante el cual se podrá reclamar contra los resultados de la misma. Cuando sea a consecuencia de reclamación, no habrá ulterior provisionalidad, sino que será firme desde el acuerdo del Comité.

SECCION 2.ª CATEGORIAS LABORALES

Art. 25. Con la entrada en vigor del sistema de valoración de tareas descrito en este capítulo, la categoría laboral pasa a ser una clasificación subsidiaria de la primera y cuyo único objetivo pasa a ser el de servir como marco de referencia para la aplicación de la cotización a la Seguridad Social u otras obligaciones de carácter legal aplicables.

Esta categoría laboral tiene además un carácter de funcionalidad que se deriva de la valoración del puesto de trabajo que ocupa cada persona y que, en consonancia con sus características de funcionalidad y subsidiariedad, sufrirá las variaciones que le ocurra a la persona, según vaya cambiando o moviéndose de puestos de trabajo; o las variaciones funcionales que vaya sufriendo el propio puesto de trabajo.

Art. 26. *Categorías laborales.*—Cada puesto de trabajo tendrá asignada una de las categorías laborales establecidas en «Firestone Hispania». En los casos que sea aplicable, esta categoría laboral se deducirá, mediante baremo, a partir de la valoración de puestos de trabajo, teniendo en cuenta las puntuaciones directas de cada puesto en los factores de capacidad y responsabilidad.

Art. 27. *Baremo de categorías laborales. Puestos administrativos.*—Considerando la suma de puntos de capacidad más responsabilidad:

- De 175 a 275 puntos: Auxiliar.
- De 276 a 380 puntos: Oficial de segunda.
- De 381 a 490 puntos: Oficial de primera.

Para Jefes de segunda puede cumplir dos características:

Jefes de segunda: Con 490 puntos o más en capacidad y 30 puntos en responsabilidad sobre trabajo de otros.

Jefes de segunda: Con 380 puntos o más en capacidad y 60 puntos en responsabilidad sobre trabajo de otros.

Durante la vigencia de este Convenio y a la vista de los resultados prácticos de la valoración, se volverá a estudiar conjuntamente los baremos establecidos para las categorías, la clasificación en grupos, la lista de categorías y sus definiciones.

Art. 28. *Grupos profesionales y categorías.*—El personal afectado por este Convenio quedará encuadrado en las categorías y grupos profesionales que a continuación se indican:

a) Grupos profesionales:

- 1.º Personal que realiza trabajos técnicos y comerciales.
- 2.º Personal que realiza trabajos administrativos.
- 3.º Personal que realiza trabajos de servicios.
- 4.º Personal que realiza trabajos subalternos.

b) Categorías laborales:

Grupo de Técnicos y Comerciales:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Peritos.  
Inspectores de Ventas.  
Delegados de Ventas.

Grupo de Administrativos:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Jefes de segunda administrativos.  
Oficiales de primera administrativos.  
Oficiales de segunda administrativos.  
Auxiliares administrativos.  
Encargados de Almacén.  
Almaceneros.  
Telefonistas.

Grupo de Personal de Servicios:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Auxiliares de Almacén.  
Especialistas de servicio.  
Capataces.  
Conductores de turismo.

Grupo de Personal Subalterno:

Queda encuadrado en el mismo el personal con las siguientes categorías:

Ordenanzas.  
Vigilantes.  
Guardas.  
Servicio de limpieza.  
Servicio de cocina.

c) La movilidad dentro de cada grupo profesional será de libre designación de la Compañía, siempre por causas justificadas y con arreglo a lo establecido en el capítulo de movilidad de personal.

SECCION 3.ª IMPLANTACION Y GARANTIAS

Art. 29. *Implantación del nuevo sistema de valoración.*—Teniendo en cuenta que el sistema de valoración descrito en los anteriores artículos significa la sustitución del actual sistema de retribución por categorías profesionales en un tipo de sistema de retribución totalmente distinto, se establece lo siguiente para su implantación:

1.º Se facilitará a todo el personal una información en la que conste:

Descripción sucinta de su puesto de trabajo:  
Denominación del mismo.  
Escala y posición de la valoración de su puesto.  
Nivel de retribución asignado.  
Categoría asignada.

2.º Una vez entregada la anterior información y durante un periodo de diez días, las personas que no estén conformes con lo que aparece en ella podrán reclamar por escrito ante el correspondiente Jefe de sucursal, pero será necesario que en este escrito se expliquen los motivos de la disconformidad y se cite la petición concreta, sin cuyos requisitos las reclamaciones no serán atendidas.

Estas reclamaciones se resolverán en última instancia en el Comité de Valoración.

Art. 30. *Implantación de la nueva retribución.*—La conversión de las retribuciones que ahora se cobran —según el sistema salarial vigente— al nuevo sistema salarial descrito en este Convenio se hará de tal forma que a todas las personas se les garantice un mínimo de incremento de retribución del 3 por 100 sobre el total de retribuciones en jornada ordinaria de trabajo que le correspondiera a cada uno en la fecha del 30 de junio de 1979. Este cambio se hará pasando lo que haya que añadirse en demasía sobre las tablas de retribuciones señaladas en este Convenio, a englobarse en el concepto retributivo denominado «plus de garantía personal» definido en el capítulo de retribuciones (art. 41).

Art. 31. *Garantía de categoría*

a) En el momento de la implantación del nuevo sistema se respetarán las categorías laborales que en la actualidad tiene el personal, salvo los ajustes que sea necesario hacer para que queden correctamente encuadrados dentro del grupo profesional que le corresponda según su trabajo. Esta garantía será a título «ad personam».

En el supuesto de que a la nueva regulación le corresponda una categoría laboral de índole superior, se le aplicará ésta.

Contra estos cambios cabe la reclamación prevista en el artículo 29, 2.º

b) En lo sucesivo, y en los supuestos de movilidad dentro del grupo profesional, se mantendrá la categoría laboral que tuviera asignada el productor en concepto de garantía «ad personam», salvo en los casos de traslado o cambio por voluntad del interesado, por acuerdo de ambas partes o porque el traslado o cambio lleve implícito en sí el pase con carácter definitivo a una actividad laboral fundamental y conceptualmente distinta y de la que se desprende por sí sola la conveniencia o la casi necesidad del cambio de denominación (como podría ser el paso de Ordenanza a Vigilante de Auxiliar de Almacén a Conductor o Capataz, etc.).

Art. 32. *Garantía de retribución.*

a) En lo sucesivo, y una vez implantado el nuevo sistema, cuando una persona pase a un puesto o trabajo que haga disminuir la retribución que le corresponde por la escala de factores modificativos del puesto o posición, se le eliminará totalmente la retribución correspondiente a esta condición modificativa o posición, salvo en el caso de que el traslado haya sido debido a consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

b) En los demás supuestos de cambio de un nivel de retribución a otro inferior, se le conservará íntegra la retribución que correspondía al salario del «valor base» del escalón que tenía antes del cambio (posición modificativa F).

c) Todas las garantías de retribución establecidas en este artículo se entienden para los supuestos de cambios obligatoriamente decididos por la Empresa y no serán aplicables en los supuestos en que el cambio sea a petición o voluntad del trabajador, a sanción, por ineptitud profesional o por acuerdo entre las partes.

Tampoco serán aplicables en los casos de cambios por crisis económica o de regulación de empleo, en lo que se estará a lo que en cada momento se establezca.

d) Estas diferencias de retribución, derivadas del juego de garantías establecidas en este artículo, se incluirán en el concepto de «plus de garantía personal». En todo caso el nivel de retribución, así como el escalón y posición, será siempre el del puesto de trabajo que realmente se ocupe y las diferencias entre la correspondiente a este puesto y el que disfrutaba anteriormente, en virtud de las garantías de retribución establecidas en este Convenio, aparecerán reflejadas y englobadas en el «plus de garantía personal».

El objetivo de esta regulación es que, sin pérdida de la retribución de las personas en los supuestos garantizados, todos los trabajadores afectados por este Convenio estén siempre encuadrados en el nivel retributivo (escalón y posición) que realmente desempeñe en cada momento de su vida laboral.

Art. 33. *Garantía «ad personam».*—En todos los supuestos de garantía «ad personam», ésta no dará derecho a ninguna reclamación de otro empleado de la Compañía, tanto sea de categoría como de valoración o de retribución, en todo o en parte, por comparación con la situación del empleado que tiene esta garantía.

Todas las garantías establecidas en este capítulo se entienden siempre «ad personam».

CAPITULO III

Jornada de trabajo

Art. 34. *Jornada semanal y diaria.*—La jornada semanal y diaria de trabajo del personal afectado por este Convenio será de cuarenta horas quince minutos, distribuidas en cinco días a la semana, de lunes a viernes, y con un horario diario de ocho horas tres minutos.

De acuerdo con lo anterior, el horario máximo anual será de 1.827,3 horas para 1979.

Art. 35. *Supresión trabajo en sábado.*—Se suprimen los turnos de guardia o el trabajo que determinadas personas venían haciendo los sábados, con pérdida y desaparición del complemento de mayor horario que hasta ahora se venía percibiendo y que queda compensado por esta reducción de la jornada semanal.

Las personas que trabajaban los sábados, pero que, en compensación a este trabajo, reducían su jornada diaria, dejarán de trabajar estos sábados, pero incrementarán su jornada diaria para cumplir con el horario establecido en el artículo 34 de este Convenio (doce minutos a la salida).

Esta eliminación del trabajo en sábado no excluye la posibilidad de realizar horas extras de acuerdo con las condiciones y requisitos marcados por las leyes y por el Reglamento de Régimen Interior.

Se procurará ajustar los horarios de trabajo de las sucursales y depósitos al siguiente criterio de referencia:

En los centros donde el personal sale al exterior para realizar su comida del mediodía, el tiempo dedicado a comer será de una hora (no computable como jornada de trabajo) y este alargamiento repercutirá en un desplazamiento de la hora de salida del fin de la jornada diaria.

Art. 36. *Días festivos.*—En el presente año de 1979 no se bajará el lunes 24 de diciembre y el lunes 31 de diciembre.

Art. 37. *Vacaciones.*—Las vacaciones se seguirán rigiendo íntegramente por lo dispuesto en la sección tercera, capítulo IV, del vigente Reglamento de Régimen Interior. No obstante lo anterior, el personal afectado por este Convenio disfrutará de sus vacaciones, salvo causa de fuerza mayor, crisis económica o acuerdo individual entre las partes en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

#### CAPITULO IV

##### Conceptos retributivos

Art. 38. *Sueldo de calificación.*—Es la parte fija de remuneración obtenida a partir de la valoración de tareas que corresponde al puesto de trabajo que desempeña la persona.

Este sueldo de calificación está integrado por dos grupos de factores: el primero de ellos que corresponde al de los factores fundamentales y el segundo al de las condiciones modificativas. De ello se obtiene el nivel del puesto, cuya retribución es la fijada en la tabla I de este capítulo para cada uno de los niveles.

Este sueldo de calificación puede ser alterado, en más o en menos, en función de las vicisitudes de la valoración y de la persona, según los sistemas y garantías establecidos.

Art. 39. *Antigüedad.*—El actual sistema de antigüedad se sustituye por lo que a continuación se establece:

a) Importe de la antigüedad: El valor del trienio y del quinquenio será el que figura en la tabla II de este capítulo.

b) Cómputo de la antigüedad: A partir de la firma de este Convenio, la antigüedad empezará a contarse desde la fecha de ingreso del personal en la Compañía, cualquiera que fuera la categoría con la que ingresó y el devengo de los aumentos periódicos por nuevos trienios o quinquenios será a partir del día 1 del mes en que se cumplan los años de servicio.

El reconocimiento de la fecha del cómputo de antigüedad desde la fecha de entrada en la Empresa no dará derecho a ningún tipo de percepción económica por efectos retroactivos, aunque se reajustará, con efectos desde 1 de julio de 1979, el número de trienios o quinquenios que puedan corresponder a las personas en razón de este nuevo cómputo de la fecha de antigüedad.

En lo no previsto en este articulado relativo a la antigüedad, se seguirá regulando por las normas actualmente en vigor que figuran en el Reglamento de Régimen Interno.

Art. 40. *Complemento de mayor horario.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 35, desaparece y se dejará de abonar el complemento de mayor horario vigente hasta la fecha.

Art. 41. *Plus de garantía personal.*—El llamado complemento de sueldo, en su actual concepto, definición y cuantía desaparece por la aplicación del nuevo sistema de retribución, y queda sustituido en lo sucesivo por el llamado plus de garantía personal, que recogerá el importe de las garantías de retribución establecidas en este Convenio.

Este plus de garantía personal se absorberá en la cantidad correspondiente al juego de garantías establecido en el artículo 32 de este Convenio, siempre que la persona vuelva a ocupar un nivel igual al que ocupaba con anterioridad.

Art. 42. *Plus Convenio.*—La cantidad de 75.000 pesetas anuales que hasta la fecha venía apareciendo en los recibos mensuales como «Plus de Convenio», queda eliminada por quedar englobada y absorbida en las nuevas tablas salariales establecidas en este documento.

Art. 43. En las demás regulaciones que afectan a la retribución y pago de salarios al personal y que no están reflejadas en este Convenio, seguirá vigente lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior, siempre que no se opongan a lo regulado en este texto.

TABLA I

#### IMPORTES DE SUELDOS DE CALIFICACION

Valores en pesetas por paga mensual

Escalón	Posición por condiciones modificativas					
	Valor base F	E	D	C	B	A
0	51.690	52.290	53.040	53.985	55.090	56.440
1	46.993	47.593	48.343	49.268	50.393	51.743
2	42.720	43.320	44.070	44.995	46.120	47.470
3	38.837	39.437	40.187	41.112	42.237	43.587
4	35.307	35.907	36.657	37.582	38.707	40.057
5	32.097	32.697	33.447	34.372	35.497	36.847
6	29.179	29.779	30.529	31.454	32.579	33.929
7	26.528	27.128	27.878	28.801	29.926	31.276

Valores en pesetas año

Escalón	Posición por condiciones modificativas					
	Valor base F	E	D	C	B	A
0	894.237	904.617	917.592	933.594	953.057	976.412
1	812.978	823.358	836.333	852.336	871.798	895.154
2	739.056	749.436	762.411	778.413	797.876	821.231
3	671.880	682.260	695.235	711.237	730.700	754.055
4	610.811	621.191	634.166	650.168	669.631	692.986
5	555.278	565.658	578.633	594.635	614.098	637.453
6	504.796	515.176	528.151	544.154	563.616	586.971
7	458.899	469.279	482.254	498.257	517.719	541.074

TABLA II  
RETRIBUCION DE ANTIGÜEDAD

Categoría	Anual		Mensual	
	Trienio	Quinquenio	Trienio	Quinquenio
Perito .....	40.000	66.640	2.312	3.853
Jefe de segunda .....	40.000	66.640	2.312	3.853
Inspector de Ventas .....	40.000	66.640	2.312	3.853
Delegado de Ventas .....	32.000	53.312	1.850	3.083
Oficial de primera .....	32.000	53.312	1.850	3.083
Encargado almacén .....	32.000	53.312	1.850	3.083
Oficial de segunda .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Auxiliar administrativo .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Especialista servicios .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Conductor turismo .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Capataz .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Almacenero .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Ordenanza .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Telefonista .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Auxiliar almacén .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Guarda .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Vigilante .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Servicio de cocina .....	23.000	38.318	1.329	2.215
Servicio de limpieza .....	23.000	38.318	1.329	2.215

Nota a las tablas I y II:

Los importes a que se refieren las tablas son brutos y sobre ellos se efectuarán las correspondientes deducciones por cuota de Seguridad Social e IRPF.

Los importes de retribución que se fijan en este Convenio corresponden a la prestación de las horas de trabajo fijadas en el artículo 34. En los casos de personal con menor jornada, se reducirán éstas en la debida proporción.

Los valores año se obtienen multiplicando por 17,3 los valores mensuales.

#### CAPITULO V

##### Movilidad del personal

La movilidad del personal se clasificará en provisional y definitiva.

Art. 44. *Cambios provisionales.*—Será provisional la que se haga para cubrir los puestos vacantes por ausencia temporal del personal de la plantilla que tenga garantizado el derecho al reingreso y a la ocupación del puesto de trabajo, o en aquellos supuestos en que la duración del cambio se prevea que no va a durar más de un periodo de cuatro meses.

Ningún trabajador podrá reclamar aumento de escalón, categoría o retribución por haberle correspondido, en un reparto equitativo y provisional, tareas de igual, menor o superior calidad que las de su categoría y nivel, por vacaciones, permisos, baja de accidentes, enfermedad de un compañero.

En los demás supuestos de cambios provisionales el trabajador afectado tendrá derecho a la percepción de los incrementos de retribución que le correspondan o a la no pérdida de la retribución que tenía en el puesto anterior, derecho que se reconocerá, y en su caso abonará, de acuerdo con el sistema de garantías y del pago de las mismas establecidas en este Convenio. Esta diferencia de retribución sólo se abonará y tendrá efectos a partir del séptimo día (exclusive) de la sustitución, siempre que ésta dure más de estos siete días.

Art. 45. *Cambios definitivos.*—Será definitiva aquella que no esté comprendida en la descripción anterior y siempre que se prevea que la ocupación de nuevo puesto va a tener un carácter permanente y continuado.

La promoción de trabajadores concretos a puestos de mayor contenido cualitativo se hará entre el personal de la red comercial (y en primer lugar entre el personal del Centro de trabajo), mediante una prueba de calificación, previa convocatoria por escrito, y publicación en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo, con la mayor antelación posible a la fecha de la prueba, especificando, si hubiere lugar, las posibles materias sobre las que el aspirante hubiere de sufrir examen.

Estos cambios, superado el periodo de prueba que se establezca, darán derecho al percibo de la nueva retribución que le corresponda.

Art. 46. *Nueva normativa.*—Durante la vigencia de este Convenio ambas partes se comprometen a redactar de mutuo acuerdo, a la vista de lo que la práctica y la experiencia sugiera, una normativa reguladora de todos los aspectos de la movilidad del personal dentro del marco señalado por este Convenio y que recoja las siguientes orientaciones:

Salvo casos de fuerza mayor, ningún trabajador podrá ser trasladado injustificadamente a puestos de trabajo cuyo contenido esté por debajo de la categoría laboral ostentada.

A ningún trabajador se le podrán retirar injustificadamente tareas que conformen básicamente su puesto de trabajo.

Se procurará que ningún puesto de trabajo se deba componer de unas tareas fijas y definitivas; por el contrario, la aplicación de nuevas tareas, con contenido más cualitativo, promocionará el puesto a escalones superiores y de más alta cualificación profesional y humana.

#### CAPITULO VI

##### Varios

Art. 47. *Beneficios extrasalariales.*—Lo establecido en el Reglamento de Régimen Interior que regula la concesión de beneficios extrasalariales al personal de la Compañía, así como la costumbre en cuanto a la concesión de ayudas por servicios de asistencia médica o por carencia de Económico en las sucursales, seguirán siendo de aplicación al personal afectado por este Convenio en las condiciones que en este momento están en vigor para toda la Compañía, o por las que la Empresa pueda dictar en el futuro.

Art. 48. *Fiestas suprimidas.*—La indemnización que se concedía a ciertas personas del personal de Fábrica por este concepto, a partir de la firma de este Convenio, queda comprendida y englobada en el sistema de retribuciones y en las tablas salariales establecidas en este Convenio (que a tal fin se han incrementado en la cantidad correspondiente), por lo que no habrá lugar a ningún pago separado ni reclamación por este concepto.

Art. 49. *Facilidades crediticias.*—La Empresa podrá avalar peticiones de créditos de sus empleados ante las Entidades crediticias, con arreglo a lo siguiente:

Por cuantía y condiciones a determinar en cada caso individual, para la adquisición de una vivienda con destino a su domicilio. En el supuesto de que la adquisición sea para la primera vivienda con destino al domicilio familiar del interesado, cabeza de familia, los intereses correspondientes a las primeras 60.000 pesetas serán abonados por la Compañía.

Para necesidades diversas, en cuantía y condiciones a determinar en cada caso, pero con un tope máximo de 150.000 pesetas.

En todos los anteriores supuestos la estimación de las condiciones que debe reunir la petición para su posible concesión por la Empresa, será de libre decisión de la misma, atendidas las condiciones de necesidad y capacidad crediticia del peticionario.

La Empresa podrá exigir en todo momento las correspondientes garantías para el aval, así como el posible reembolso del gasto del mismo.

Art. 50. *Ayuda subnormales.*—Para los hijos subnormales de empleados de la Compañía se abonará una cantidad al mes por cada hijo subnormal que tenga derecho al percibo de la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

La cantidad total, sumada a la que en cada momento conceda la Seguridad Social, será de 5.500 pesetas al mes, de la que la Empresa abonará la diferencia que exista entre la anterior cifra y lo que abone por este concepto la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida estará supeditada al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuran en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que debe hacer la Empresa.

Este personal podrá seguir accediendo al sistema de premios de estudios según las normas del reglamento correspondiente.

Art. 51. *Reglamento de Régimen Interior*.—Las modificaciones del Reglamento de Régimen Interior establecidas en el octavo Convenio de las Fábricas de «Firestone Hispania», y en lo que corresponda y no contradiga con el presente texto, será de aplicación al personal de las sucursales y depósitos.

Art. 52. *Acción sindical*.—La representación de los trabajadores, establecida de acuerdo con las leyes vigentes, tendrá reconocidas las garantías establecidas por las leyes para el ejercicio de su función. Además, y por este Convenio, se acuerda:

a) El cauce para tratar de los problemas normales de la relación cotidiana de trabajo, a nivel de cada Centro, será el de la representación labrcral del mismo y la línea jerárquica. A tal efecto se realizará una reunión conjunta con la representación de la Empresa cada dos meses.

b) Para el tratamiento y conocimiento de los problemas de mayor envergadura y que afecten al colectivo de los Centros de trabajo se creará una Comisión Delegada formada por miembros de las diferentes representaciones en número no superior a siete, la cual se reunirá una vez cada tres meses, entre sólo los representantes, y otra vez, con la misma periodicidad, con los representantes de la Dirección.

c) Los representantes de todos los Centros de trabajo afectados por este Convenio realizarán una reunión plenaria una vez al año.

d) En el plazo de tres meses se procederá a proponer y discutir con la Comisión Delegada un sistema de trabajo adecuado para el mejor tratamiento y solución de los problemas de seguridad e higiene que afecten a los diversos Centros de trabajo.

e) Las anteriores reuniones se harán sin pérdida de retribución y con la menor pérdida posible de tiempo de trabajo. Los gastos que las mismas ocasionen serán satisfechos por la Empresa, dentro del sistema de indemnizaciones previstas para viajes y desplazamientos.

f) En cada Centro de trabajo se colocará un tablón de anuncios para uso exclusivo de cada representación, que se utilizará de acuerdo con las normas que oportunamente se acuerden.

Y en prueba de conformidad firman los representantes de ambas partes, en Madrid a 19 de junio de 1979.

## M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**24497** *ORDEN de 14 de septiembre de 1979 por la que se prorroga la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de toda clase de recursos minerales, excluidos los radiactivos, carbón e hidrocarburos, en la zona denominada «Subsector X - Area 1 (Sn-W/IV-1)», comprendida en la provincia de Cáceres.*

Ilmo. Sr.: Por Orden ministerial de 11 de septiembre de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de septiembre, se declaró la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de toda clase de recursos minerales, excluidos los radiactivos, carbón e hidrocarburos, de la zona denominada «Subsector X - Area 1 (Sn W/IV-1)», comprendida en las provincias de Cáceres y Salamanca, según el perímetro definido en la citada Orden y por un plazo de dos años, encomendándose la investigación de esta zona al Instituto Geológico y Minero de España, según señalaba el número tercero de la indicada disposición, habiendo sido prorrogada de forma sucesiva en su vigencia y últimamente por Orden ministerial de 12 de abril de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 29 de mayo), por la cual se efectuó la reducción de superficie, definiéndose nueva delimitación y quedando comprendida únicamente en la provincia de Cáceres.

Las actividades desarrolladas en el área aludida, y por consiguiente, los resultados obtenidos ofrecen interés para proseguir su investigación por el Organismo que la lleva a efecto.

A tal fin y teniendo en cuenta lo establecido por los artículos 8, 3, y 45 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y concordantes del Reglamento General para el régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, resulta aconsejable dictar la oportuna disposición que establece la prórroga de la reserva provisional de la zona citada.

En su virtud, este Ministerio, a propuesta de la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Prorrogar la reserva provisional a favor del Estado, para investigación de toda clase de recursos minerales, excluidos los radiactivos, carbón e hidrocarburos, de la zona denominada «Subsector X - Area 1 (Sn-W/IV-1)», y que afecta en la actualidad únicamente a la provincia de Cáceres, establecida por Orden ministerial de 25 de septiembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de noviembre) y también por Orden ministerial de 12 de abril de 1978 («Boletín Oficial del Es-

tado» de 29 de mayo), que además dispuso la reducción de superficie, con definición de la delimitación correspondiente.

Segundo.—Esta prórroga entrará en vigor a partir de la fecha de vencimiento de la anteriormente dispuesta, y se concede por un plazo de tres años.

Tercero.—Sigue encomendada la investigación correspondiente de esta zona de reserva al Instituto Geológico y Minero de España, quien dará cuenta, anualmente, de los resultados que obtenga a la Dirección General de Minas e Industrias de la Construcción.

Lo que comunico a V. I para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de septiembre de 1979.—P. D., el Subsecretario, José Enriquè García Romeu Fleta

Ilmo. Sr. Director general de Minas e Industrias de la Construcción.

**24498** *RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza a la «Empresa Nacional del Gas S. A.» (ENAGAS), la construcción de las instalaciones correspondientes al tramo de la red de gasoductos para la conducción de gas natural entre Barcelona, Valencia y Vascongadas, situado en la provincia de Valencia y comprendido entre los términos municipales de Benévites y Alboraya.*

Por Orden del Ministerio de Industria de 11 de noviembre de 1976 se otorgó a la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», concesión administrativa para la construcción de una red de gasoductos para la conducción de gas natural entre Barcelona, Valencia y Vascongadas.

En la condición segunda de la mencionada Orden se indica que, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, dentro del plazo de un año, contado a partir de la fecha de dicha Orden, la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», deberá solicitar de esta Dirección General la autorización para el montaje de las instalaciones, presentando un proyecto detallado de las mismas.

Por Orden ministerial de 18 de noviembre de 1977 se otorgó a la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», una prórroga de seis meses sobre el plazo establecido en la citada condición segunda, para presentar la solicitud de autorización administrativa de las instalaciones correspondientes a las provincias de Castellón, Valencia, Alava, Guipúzcoa, Vizcaya, Burgos y Logroño.

La «Empresa Nacional del Gas, S. A.», ha solicitado en plazo autorización administrativa de las instalaciones a realizar en la provincia de Valencia relativas a la mencionada red de gasoductos para la conducción de gas natural entre Barcelona, Valencia y Vascongadas.

Vista la solicitud presentada por la «Empresa Nacional del Gas, S. A.»;

Teniendo en cuenta el informe emitido por la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía de Valencia,

Esta Dirección General, en virtud de lo establecido en el capítulo II del Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 28 de octubre, ha resuelto autorizar las instalaciones solicitadas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Primera.—En todo momento se deberá cumplir cuanto se establece en el Reglamento General del Servicio Público de Gases Combustibles, aprobado por Decreto 2913/1973, de 28 de octubre, así como las normas o Reglamentos que lo complementan; el Reglamento de Redes y Acometidas de Combustibles Gaseosos, aprobado por Orden del Ministerio de Industria de 18 de noviembre de 1974; la Orden del Ministerio de Industria de 11 de noviembre de 1976, por la que se otorgó concesión administrativa a la «Empresa Nacional del Gas, S. A.», para la construcción de la red de gasoductos para la conducción de gas natural entre Barcelona, Valencia y Vascongadas, y demás normativa vigente.

Segunda.—El plazo para la puesta en marcha de las instalaciones que se autorizan será de treinta y seis meses, a partir de la fecha de publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercera.—Las instalaciones que se autorizan por la presente Resolución habrán de realizarse de acuerdo con el proyecto denominado «Proyecto de red de transporte básica entre Barcelona, Valencia y Vizcaya, Provincia de Valencia» y demás documentación técnica presentada, quedando especificadas en los siguientes datos básicos:

a) Descripción de las instalaciones: La tubería será de acero de alta resistencia y estará protegida contra la corrosión. El tramo de conducción a construir en la provincia de Valencia, que afecta a los términos municipales de Benévites, Cuartell, Sagunto, Puzol, El Puig, Puebla de Farnals, Masamagrell, Rafalell (término municipal de Valencia), Masalfasar, Albuixech, Albalat dels Sorells, Fovos, Meliana y Alboraya, tendrá una longitud de unos 28,6 kilómetros de tubería con diámetro de 26". Además del cable soporte del sistema de teleoperaciones y telecomunicaciones, se prevé montar las siguientes instalaciones: