

Tercero.—En ningún momento la Cuenta podrá repartirse o distribuirse, salvo que se satisfagan los impuestos que correspondan.

Se entenderá que se ha producido dicho reparto cuando, después de publicada la presente Orden y permaneciendo la Cuenta en el Pasivo, la Sociedad reduzca su capital con devolución a los socios de la totalidad o parte de su aportación.

Sin embargo, desde la fecha en que la Cuenta haya sido comprobada por la Inspección de Hacienda, su saldo podrá destinarse a compensar pérdidas acumuladas que figuren en contabilidad en esa fecha, así como las que puedan producirse en el futuro.

Cuarto.—Si en el momento de la extinción de la Empresa individual o social figurase todavía la Cuenta en su contabilidad, el saldo se integrará en las bases imponibles de los impuestos que graven el beneficio empresarial y su distribución, excepto cuando dicha Cuenta, con todos los elementos que han contribuido a su formación, se traspase íntegramente a otra Empresa mediante cesión, aportación, transformación o fusión.

Iguales efectos que la extinción producirá la cesación de la actividad empresarial por un período de tiempo superior a doce meses consecutivos o a doce meses no consecutivos dentro de un período de dos años.

En el caso de fusión de Sociedades no se someterá a gravamen la Cuenta o parte de ella que necesariamente quede eliminada como consecuencia del proceso de dicha operación.

#### Capitalización de la Cuenta. Requisitos

Quinto.—La capitalización del saldo de la Cuenta quedará sujeta a los siguientes requisitos:

A) Comprobación previa de la Cuenta por la Inspección de Hacienda, que deberá llevarla a cabo antes de 31 de diciembre de 1980, considerándose aceptadas las operaciones de regularización que no se hubieren comprobado en dicha fecha.

En ningún caso se entenderán comprobadas o aceptadas por la Administración dichas operaciones de regularización si las Empresas interesadas manifiestan su disconformidad con el informe emitido por el Inspector actuario a que se refiere el apartado uno del número tercero del texto actualizado de la Orden de 24 de julio de 1964, anexo a la Instrucción sobre Regularización de Balances de 2 de febrero de 1974.

B) No podrá capitalizarse el saldo de la Cuenta si en el Activo del balance de la Empresa de que se trate figuran pérdidas acumuladas que excedan del importe de las reservas que aparezcan en el Pasivo, y mientras dicho exceso no sea eliminado con cargo a la Cuenta.

C) Las Sociedades Anónimas podrán dotar la reserva legal establecida en el artículo 106 de la Ley de 17 de julio de 1951, con cargo a la Cuenta y simultáneamente a su capitalización, en cuantía del 20 por 100 de la cifra que se incorpore a capital.

D) Las Empresas individuales, una vez que la Cuenta haya sido comprobada por la Inspección de Hacienda, podrán traspasarla, sin más trámite, a la de capital.

#### Capitalización de la Cuenta. Exenciones

Sexto.—Siempre que se cumplan los requisitos anteriores, y conforme a lo dispuesto en los artículos 31 y 34 de la Ley 50/1977, de 14 de noviembre, la capitalización del saldo de la Cuenta estará exenta de todos los tributos que puedan afectarla, y en particular:

A) De los gravámenes establecidos en el artículo 25, números 1 y 2, y en el número 1 del artículo 26 del texto refundido de la Ley de Regularización de Balances, aprobado por Decreto 1985/1964, de 2 de julio.

B) Del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados relativo a:

a) La ampliación de capital que se produzca con cargo a la Cuenta.

b) La transformación de las Sociedades de responsabilidad limitada en Sociedades Anónimas, cuando, como consecuencia de la capitalización de la Cuenta, hayan de aplicarse los artículos 4.º de la Ley de Sociedades Anónimas y 3.º de la de Sociedades de Responsabilidad Limitada.

Conforme a las normas en vigor de la Ley 44/1978, de 8 de septiembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y de la Ley 61/1978, de 27 de diciembre, del Impuesto sobre Sociedades, la recepción por personas físicas o jurídicas de acciones o participaciones sociales que representen el aumento de capital realizado con cargo a la Cuenta no estará sujeta a dichos impuestos.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a V. I. muchos años.  
Madrid, 21 de marzo de 1979.

FERNANDEZ ORDÓÑEZ

Ilmo. Sr. Director general de Tributos.

## MINISTERIO DE TRABAJO

9206

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa la revisión salarial del Convenio General de Industrias Químicas.

Visto el expediente del Convenio General para la Industria Química, de ámbito nacional, y

Resultando que homologado con fecha 16 de enero de 1979 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1979, contenía en su artículo 33 una cláusula de revisión salarial y que habiendo negociado y acordado tal revisión, los términos de la misma fueron elevados a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, quien, con los condicionamientos que se razonarán, fue aprobada en su sesión de 14 de marzo de 1979;

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

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 71 del Reglamento Orgánico de este Departamento, artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 y su revisión en orden a homologar lo pactado en Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos de revisión que aquí se trata se remiten, a efectos de homogeneización de la Masa Salarial Bruta a lo que establece el artículo 31 del Convenio, en el cual se incluía, de conformidad con el Real Decreto-ley 43/1977 vigente en el momento, los niveles de productividad, y dado que con el Real Decreto-ley 49/1978 se ha eliminado tal factor de homogeneización, procede hacer referencia expresa a tal eliminación, por lo que la redacción de los acuerdos inducía a suponer que se está ante un error de omisión por no haber detectado las partes negociadoras tal novedad en la política salarial de 1979 respecto a la de 1978;

Considerando que realmente los nuevos acuerdos establecen dos Salarios Mínimos Garantizados.

El de 403.535 anuales brutas, que supone un incremento del 15 por 100 respecto al de 350.900 pesetas de 1978, respecto al cual no subsiste la obligación de mantenerle en el caso de que en 1978 tampoco se hubiera mantenido.

El de 362.500 pesetas anuales brutas que deberán percibir, no obstante, los trabajadores afectados en jornada normal, excluyéndose los pluses obligatorios y de antigüedad.

Para 1978 el Salario Mínimo Garantizado únicamente quedará garantizado cuando el incremento repartible cubriera su percepción por todos los trabajadores, pues de no ser así no subsistiría tal obligación, determinándose sólo en tal caso que el reparto fuera 75 por 100 lineal y 25 por 100 proporcional (artículo 31, punto 3.º).

Sin embargo, para 1979 no se prevé la posibilidad de que con el incremento del 13 por 100 de la Masa Salarial Bruta, y a pesar del procedimiento fijado, no se cubra para los trabajadores el salario mínimo garantizado, aunque tal cantidad signifique solamente un incremento del 3,31 por 100. Se insiste en que esta circunstancia, si se contempla para 1978, no era obligatorio garantizarlo si la totalidad del incremento repartible no se alcanzase, al menos, las 350.900 pesetas brutas.

Se trata, por tanto, de un cambio en el planteamiento, apareciendo para 1979 un auténtico salario mínimo garantizado de 362.500 pesetas sin antigüedad ni pluses obligatorios, pudiendo ocurrir para algunas Empresas, al menos en teoría, que tal garantía le supusiese tener que superar el 13 por 100 de incremento de la Masa Salarial Bruta o echar mano de la reserva para nueva antigüedad y ascensos.

Esta Dirección General, en vista de lo razonado, estima que la obligación del Salario Mínimo Garantizado no podrá implicar la superación del crecimiento de la Masa Salarial Bruta acordada en la revisión que se homologa, lo cual deberán tener en cuenta las Empresas afectadas.

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

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar la revisión para 1979 del Convenio General para la Industria Química, cuyo texto se incluye a continuación:

Segundo.—Que la homologación de tal revisión lo es con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y artículo 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Tercero.—Que conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las Empresas para las que la tabla salarial de esta revisión suponga la superación de los criterios salariales de referencia, deberán notificar y demostrar a esta Dirección General, en el plazo de quince días, su adhesión o separación del mismo. También deberá notificarse la decisión adoptada a los representantes de los trabajadores.

Cuarto.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas que formaron parte de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo

con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973 no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Madrid a 23 de marzo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

#### ACUERDOS SOBRE REVISIÓN SALARIAL 1979

El contenido íntegro de los presentes acuerdos se producen según el artículo 33 del vigente Convenio Colectivo General de la Industria Química, referente a la revisión salarial para 1979.

I. El Real Decreto-ley 49/1978, de 27 de diciembre, mantiene como medida de referencia de la negociación colectiva el concepto M. S. B., introducido por el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, del pasado año. Sin embargo, el Real Decreto-ley 49/1978 ha pretendido decantar el concepto de factores que pudieran distorsionar su adecuada composición y manipulación por trabajadores y empresarios, a través del cauce de la contratación colectiva. La norma citada obliga así a marginar la Seguridad Social, que no deberá ser sumada en el cómputo de la M. S. B. y, por lo tanto, deducida la previsión de su aumento. En resumen, la norma sustancialmente mantiene intacta la filosofía y el sistema retributivo pactado por FEIQUÉ, CC. OO. y U. G. T. y contenida en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo, si excluimos el concepto y factor del costo Seguridad Social que, a partir de ahora, evolucionará independientemente, y no deberá ser tenido en consideración a los efectos de cómputo y subsiguientes repartos del aumento pactado sobre la M. S. B.

Las Partes signatarias del presente Convenio Colectivo para 1979 han acordado mantener el sistema retributivo y procedimiento pactado y establecido en el artículo 31, con las modificaciones lógicas, deducidas de la aplicación del Real Decreto-ley 49/1978, así como de la incidencia que el aumento pactado ha de tener, evidentemente, sobre el montante del S. M. G.

La masa resultante de 1978, previamente homogeneizada, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 31, será aumentada en un 13 por 100; realizada esta operación, se procederá del siguiente modo:

1.º De la cantidad correspondiente a pluses obligatorios, aumentados con los restantes conceptos de M. S. B. en un 13 por 100, sólo será distribuido un 5 por 100 a los trabajadores que los percibieran, siendo destinado el sobrante a incrementar las cantidades previstas en el párrafo número 3.

2.º Del porcentaje de incremento salarial establecido en el 13 por 100 deberá reservarse un 1,5 para cubrir las necesidades que pudieran corresponder a la previsión de variaciones en los conceptos de antigüedad, reajuste de categorías como consecuencia de la supresión del grupo de actividades complementarias y ascensos. Las cantidades que pudieran sobrar incrementarán la masa a repartir de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

3.º La cantidad sobrante del aumento practicado sobre la M. S. B. del 13 por 100, una vez efectuadas las operaciones anteriores, será repartida en forma directamente proporcional a todos los trabajadores afectados por el Convenio.

4.º Si con el reparto provisional anterior se alcanzase para todos los trabajadores el S. M. G., dicho reparto se considerará como definitivo.

5.º Si con el reparto establecido provisionalmente en el apartado 3.º no se alcanzase el S. M. G. para todos los trabajadores, se procederá de la siguiente forma:

De la masa salarial correspondiente a las categorías que alcanzase el S. M. G. se detraerá lo suficiente para que los niveles salariales inferiores alcancen el S. M. G., y el resto se distribuirá entre las demás categorías de forma proporcional, quedando la estructura salarial resultante como definitiva.

Aquellas Empresas que dada su situación económica deficitaria no puedan hacer frente al aumento salarial previsto en este artículo, podrán negociar en el ámbito de la Empresa, de mutuo acuerdo con el Comité o Delegados de Personal, en su caso, el porcentaje de incremento salarial que resultare adecuado.

En defecto de la existencia de reglamentación interna del propio Comité en materia de adopción de decisiones, se adoptaría la solución que procediere por mayoría simple de los miembros del mismo.

#### II. Revisión del S. M. G.

Para todo el año 1979 el S. M. G., 350.900, a 15 por 100 establecido en el artículo 30 del Convenio General, queda fijado en 403.535 pesetas anuales brutas.

En aquellos casos que en 1978 no alcanzaron los trabajadores el S. M. G., tampoco subsistirá en el año 1979 la obligación de asegurarles el S. M. G. establecido en el párrafo anterior.

Los trabajadores afectados deberán, no obstante, percibir un S. M. G. de 362.500 pesetas anuales brutas, en jornada

normal (exceptuándose los pluses obligatorios y la antigüedad), detrayéndose de la M. S. B. a distribuir al resto de los trabajadores las cantidades precisas para alcanzar dicho S. M. G.

III. De acuerdo con el artículo 3.º del Real Decreto 49/1978, de 27 de diciembre, sobre política de rentas y empleo, en el próximo mes de julio, la Comisión Mixta, prevista en el capítulo XI del Convenio General, deberá revisar los criterios salariales pactados, si el incremento del índice de precios de consumo en junio de 1979 respecto a diciembre de 1978, supera el 6,5 por 100.

#### Derechos, funciones y facultades de los Comités y Delegados de Personal

En tanto no se produzcan nuevos acuerdos entre empresarios y trabajadores o una norma legal, en materia de regulación de derechos, funciones y facultades de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se estará a lo hasta ahora establecido en las siguientes disposiciones:

- Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.
- Decreto 1878/1971, de 23 de julio.
- Decreto 1148/1975, de 30 de mayo.
- Decreto de 18 de agosto de 1947.
- Decreto de 11 de septiembre de 1953.

De las citadas disposiciones se desprenden los siguientes derechos, funciones y facultades:

#### 1. Derechos y garantías.

1.1. Ser protegido contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

1.2. Expresar con entera libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de la representación de los trabajadores.

1.3. Promover las acciones a que haya lugar para la defensa de sus derechos o del interés confiado a su cargo.

1.4. Previa comunicación a la dirección podrá disponer de las facilidades precisas para interrumpir su actividad laboral en la Empresa, con cargo a la reserva de horas prevista en el párrafo 1.10 y sin que perturbe la normalidad del proceso productivo, cuando las exigencias de su representación así lo impongan y para comunicarse con sus representados e informarles sobre asuntos de interés común.

1.5. Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical, en relación con su empleo.

1.6. Derecho a un expediente previo en la imposición por parte de la Empresa de cualquier sanción o despido.

1.7. Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido corresponderá siempre al miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

1.8. En los expedientes de regulación de empleo, las medidas que se soliciten se les aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional y categoría.

1.9. Las garantías establecidas en el presente acuerdo se extienden en el orden temporal desde el momento de la proclamación como candidatos hasta dos años después de la cesación de su mandato.

1.10. Derecho, para el ejercicio de su función representativa, a cuarenta horas laborales mensuales retribuidas como de presencia efectiva con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario.

1.11. En las Empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores se pondrá a la disposición del Comité o Delegados de Personal un local adecuado, aunque pudiera no ser de su uso exclusivo, en función de la dimensión que pudiera revestir la Empresa, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tableros visibles y de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, que podrán ser utilizados para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

1.12. Igualmente, en dichas Empresas podrán distribuir entre los trabajadores folletos, periódicos u otros impresos de interés laboral, fuera de las horas efectivas de trabajo.

1.13. No ser trasladado de destino o residencia, si no es a petición propia, salvo en los casos de sanción.

#### 2. Funciones.

2.1. Proponer a la dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en orden al aumento de la producción, a su más depurada calidad y en general todos aquellos temas que afecten a un incremento de la productividad.

2.2. Entender en cuantas reclamaciones formulen los trabajadores, los miembros del Comité de Empresa o la dirección de la Empresa, por incumplimiento de la legislación laboral. El Comité podrá designar de su seno una Comisión que efectúe las comprobaciones necesarias y proponga las medidas que deban adoptarse para corregir los defectos observados.

2.3. Recibir periódicamente los Comités de Empresa y a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la di-

rección de la Empresa, sobre la situación económica de la misma, que deberá comprender como mínimo:

a) Evolución de las operaciones económicas de la Empresa y marcha general de la producción.

b) Perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas, suministros y cualesquiera otros datos de análoga naturaleza.

c) Inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo con atención especial a los incrementos o disminuciones previsibles de plantillas, provisión de vacantes y demás temas del personal.

2.4. Conocer anualmente la cuenta de explotación y balance y todos aquellos documentos y comunicaciones de los que puedan conocer los socios.

2.5. Conocer los asuntos de carácter laboral y de cualesquiera otros que afecten directamente a los intereses de los trabajadores.

2.6. Transmitir a la generalidad de los trabajadores la información relativa a la marcha de la Empresa, excepto en aquellos asuntos que la dirección de la misma hubiera declarado reservados.

### 3. Derecho de reunión.

De acuerdo con la normativa vigente, los trabajadores podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, y sin que ello afecte al proceso productivo, en local designado por la Empresa, para tratar asuntos de interés laboral común, que afecten a la Empresa.

## MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

9207

ORDEN de 21 de marzo de 1979 por la que se modifican las condiciones necesarias para la obtención de autorizaciones administrativas en materia de telegrafía privada y de líneas microfónicas, así como el procedimiento sancionador aplicable.

Ilustrísimo señor:

El carácter peculiar de determinadas instalaciones de telecomunicación de índole privada hace aconsejable revisar las condiciones exigibles para obtener la necesaria autorización administrativa que ampare y garantice su utilización, así como adecuar el procedimiento sancionador establecido sobre la materia, ya que la aplicación estricta de algunos preceptos sancionadores, en especial la Orden ministerial de 24 de julio de 1942, obligarían al señalamiento de sanciones económicas que, incluso en su grado mínimo resultan desproporcionadas, tanto por la intencionalidad de la infracción cuanto a la perturbación producida, sin que, en ningún caso, además, guarde relación con la valoración de las instalaciones utilizadas.

Esto es, en particular, el caso de las instalaciones de telegrafía privada y las de líneas microfónicas reguladas, respectivamente por la Orden ministerial de 9 de febrero de 1954 y el Decreto de 13 de mayo de 1933.

En virtud de lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en los artículos 22, 32 y 36 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, y concordantes de la Ley de Procedimiento Administrativo, este Ministerio ha dispuesto:

Artículo 1.º La instalación y posterior utilización de instalaciones de telegrafía privada y de líneas microfónicas deberá ser previamente autorizada por la Dirección General de Correos y Telecomunicación, cumpliendo los requisitos de carácter general y específicos vigentes para esta clase de instalaciones.

Art. 2.º Es necesario, igualmente, la previa autorización de la Dirección General de Correos y Telecomunicación en cuanto a instalaciones ya legalizadas:

- Para el cambio de ubicación en instalaciones fijas.
- Para operar en zona distinta de la inicialmente autorizada en las instalaciones móviles.
- Para la incorporación de nuevos elementos esenciales.
- Para la sustitución o modificación de elementos esenciales autorizados.

Art. 3.º Además de los casos previstos en las normas correspondientes sobre cada clase de instalaciones, y con carácter general, no será necesaria la presentación de proyecto o propuesta técnica en las solicitudes de autorización sobre instalaciones en las que el valor de los equipos a instalar sea igual o inferior a 100.000 pesetas, o cuando se trate de la simple puesta en servicio o conexión de máquinas, dispositivos o equipos previamente homologados por la Administración, siendo en tales casos suficiente una descripción de los elementos constitutivos

de la instalación y de los servicios a que se pretende destinar, así como su valoración.

Conforme a criterios de economía y celeridad administrativa, la Dirección General de Correos y Telecomunicación podrá relevar del cumplimiento de los requisitos que considere conveniente dentro de aquellos de carácter secundario en la tramitación, y aplicará procedimientos simplificados, en los supuestos de uso temporal de instalaciones, así como en los casos cuyas excepcionales circunstancias haga necesaria una urgente resolución de la solicitud presentada:

Art. 4.º Las infracciones en que puede incurrirse por el uso de instalaciones de telegrafía privada y de líneas microfónicas se calificarán en faltas leves, graves y muy graves.

#### 1. Son faltas leves:

— Rebasar el plazo de tres meses para efectuar la instalación y, en su caso, el montaje de la línea de enlace, contados desde la fecha de la autorización.

— No justificar ante la Dirección General de Telecomunicación la liquidación del impuesto correspondiente, en la Delegación de Hacienda.

— Traspasar o ceder las instalaciones a otra persona o Entidad sin haber obtenido la oportuna autorización de transferencia.

— Cambiar de ubicación las instalaciones fijas u operar en zona distinta de la autorizada en las instalaciones móviles, sin la debida autorización.

— Exceder los plazos otorgados para el uso de instalaciones autorizadas provisionalmente.

— Hacer uso de los equipos transportables sin ir provistos de la oportuna tarjeta de identificación, no haberla presentado previamente en la oficina de Telégrafos de la localidad, o no exhibirla a requerimiento de Funcionario competente.

— No dar cuenta del extravío de la tarjeta de identificación.

#### 2. Son faltas graves:

— Falsear los datos de la solicitud.

— No someterse a las inspecciones y comprobaciones de la Dirección General de Correos y Telecomunicación.

— No abonar los cánones y tasas correspondientes o hacerlo fuera de plazo.

— En el caso de instalaciones de telegrafía privada, cursar correspondencia telegráfica de terceras personas o con destino a terceros distintos de los autorizados.

— Impedir el acceso al local en que se encuentren ubicadas las instalaciones de funcionarios facultados para ello.

— No notificar la terminación del montaje a los efectos del reconocimiento.

— Variar las características y condiciones fijadas, sin permiso de la Dirección General de Correos y Telecomunicación.

— Incorporar, sustituir o modificar elementos esenciales, salvo previa autorización de la Dirección General de Correos y Telecomunicación.

— Reincidir en una falta leve.

#### 3. Son faltas muy graves:

— Utilizar una instalación sin haber obtenido previamente autorización expresa de la Dirección General de Correos y Telecomunicación.

— Transmitir en sentido bilateral utilizando las instalaciones de líneas microfónicas como líneas telefónicas ordinarias.

— Transmitir mensajes cuyo contenido suponga una infracción a las Leyes o puedan coadyuvar al desorden público.

— Reincidir en una falta grave.

Art. 5.º Las sanciones a imponer a los infractores, con independencia de otras responsabilidades de tipo gubernativo, civil o penal que pudieran ser exigidas, serán las siguientes:

#### 1. Por faltas leves:

a) Multa de 100 a 1.000 pesetas.

#### 2. Por faltas graves:

a) Multa de 1.001 a 5.000 pesetas.

b) Suspensión provisional de la autorización o licencia.

c) Incautación provisional de la instalación

#### 3. Por faltas muy graves:

a) Multa de 5.001 a 20.000 pesetas.

b) Incautación definitiva de los equipos.

c) Cancelación de la autorización o licencia

La sanción de multa será compatible con cualquiera de las otras sanciones. Asimismo son compatibles las sanciones 2. b con 2. c y 3. b con 3. c.

Art. 6.º Queda delegada en el Director general de Correos y Telecomunicación la facultad de imponer previa incoación de expediente, las sanciones a que se refiere el artículo 5.º

Las resoluciones que se adopten en virtud de esta delegación se considerarán definitivas y pondrán fin a la vía administrativa.