

o instalaciones. Si el perjuicio ocasionado fuese de notoria importancia, podrá ser considerado como muy grave.

9. El abandono del trabajo sin causa justificada que cause algún perjuicio de consideración a la empresa.

10. La falsedad en los motivos alegados para obtener permisos o licencias.

11. Abandonar el puesto de trabajo, aun cuando se haya cumplido la jornada, cuando se trate de servicios prestados a turno y no se hubiera presentado el relevo.

12. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal, una vez probada.

13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aún de distinta naturaleza (excluyendo la puntualidad), cometidas en un período de noventa días naturales.

14. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo anterior.

Artículo 31. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Nueve faltas o más de puntualidad, sin justificar, superiores a cinco minutos y en un período de treinta días naturales.

2. Faltar tres o más días al trabajo, sin justificar, en un período de treinta días naturales.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas. El hurto y el robo a sus compañeros de trabajo, a la empresa, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias, o fuera de ellas en acto de servicio.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en productos terminados, primeras materias, envases, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, mobiliario, enseres o documentos de la empresa.

5. La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como revelar o difundir datos de reserva obligada.

6. La dedicación a actividades que impliquen competencia desleal.

7. Las riñas, subordnaciones y los malos tratos de palabra u obra a los compañeros, subordinados, superiores y clientes.

8. La embriaguez reiterada durante el trabajo.

9. Fumar en áreas peligrosas, siempre y cuando esté debidamente señalizada la prohibición.

10. El abandono del trabajo o dormirse durante su desempeño, cuando se cause perjuicio de importancia a la producción o a cualquier otra sección.

11. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. Entre otras, se consideran tales:

La reincidencia en la suplantación de un trabajador.

La simulación para obtener una baja por incapacidad transitoria o prolongarla.

Trabajar estando en situación de incapacidad transitoria.

12. El abuso de autoridad por parte de los superiores respecto a sus subordinados.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal, tanto en jornada ordinaria como en extraordinaria.

14. La reincidencia en la comisión de falta grave, aun de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un período de ciento ochenta días y hayan sido sancionadas.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 4 del artículo 29 y en los apartados 3, 6 y 8 del artículo 30.

Artículo 32. Sanciones

Las sanciones a imponer irán en función de la falta cometida y serán las siguientes:

1. Sanciones por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Sanciones por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

Traslado de puesto o de centros de trabajo.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se consideran sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 33. Normas supletorias.

Para todos los aspectos no contemplados concretamente en el presente Convenio, se estará a las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

Artículo 34. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, las cuales podrán ser modificadas o ampliadas a nivel personal siempre que exista mutuo acuerdo entre las partes y el mismo no contradiga los mínimos y normas de derecho necesario.

Artículo 35. Compensación y absorción.

Las condiciones convenidas en el presente Convenio compensan y absorben en su totalidad las que rigiesen anteriormente por mejora pactada concedida unilateralmente por la empresa, contrato individual, o por cualquier otra causa, sea cual fuere el orden normativo, judicial o convencional de referencia y el grado de homogeneidad o naturaleza de los conceptos.

Las retribuciones que puedan fijarse en las disposiciones legales o laborales, que en cómputo anual sean inferiores a las determinadas en el presente Convenio en igual cómputo, no tendrán eficacia alguna a efectos del mismo.

BANCO DE ESPAÑA

19113 RESOLUCIÓN de 16 de agosto de 1996, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios de divisas correspondientes al día 16 de agosto de 1996, que el Banco de España aplicará a las operaciones ordinarias que realice por su propia cuenta, y que tendrán la consideración de cotizaciones oficiales a efectos de la aplicación de la normativa vigente que haga referencia a las mismas.

Divisas	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	125,925	126,177
1 ECU	159,182	159,500
1 marco alemán	84,428	84,598
1 franco francés	24,727	24,777
1 libra esterlina	195,146	195,536
100 liras italianas	8,303	8,319
100 francos belgas y luxemburgueses	409,765	410,585
1 florín holandés	75,260	75,410
1 corona danesa	21,835	21,879
1 libra irlandesa	202,386	202,792
100 escudos portugueses	82,412	82,576
100 dracmas griegas	52,923	53,029
1 dólar canadiense	91,735	91,919
1 franco suizo	104,139	104,347
100 yenes japoneses	116,813	117,047
1 corona sueca	18,979	19,017
1 corona noruega	19,555	19,595
1 marco finlandés	28,171	28,227
1 chelín austríaco	11,997	12,021
1 dólar australiano	98,624	98,822
1 dólar neozelandés	86,850	87,024

Madrid, 16 de agosto de 1996.—El Director general, Luis María Linde de Castro.