

o retribución base de calificación de su categoría profesional o a la superior que tuviese asignada.

Hay que distinguir los siguientes supuestos:

1. Quien trabaje dentro de los indicados límites por tiempo que no exceda a cuatro horas percibirá la bonificación solamente sobre las horas trabajadas entre las veintidós y las seis.

2. Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de cuatro, la bonificación que establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche.

Artículo 8. *Premios, faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los compañeros de trabajo, la falta de aseo y limpieza, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, la reincidencia en faltas leves dentro del término del año y cuantas características análogas a las enumeradas.

Se consideran faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración dos Jefes o a sus familiares y a los compañeros o subordinados; la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la empresa, la embriaguez y blasfemia habituales y las de naturaleza análoga.

Artículo 9.

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso según la falta serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a quince días, recargo hasta el doble de los años que este reglamento establece para aumentos por años de servicios, inhabilitación por plazo no superior a cuatro años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de quince días, hasta sesenta, y despido.

Artículo 10.

Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir un delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediera.

Artículo 11. *Tramitación.*

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Jefe de la empresa o personal en quien delegue la facultad de imponer sanciones por falta leves, graves o muy graves o despido, teniendo en cuenta que la sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 12.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por falta graves o muy graves que les fueran impuestas y los premios a que se hubieran hecho acreedores, pudiendo hacer constar, asimismo la reincidencia en faltas leves.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Dichos plazos de prescripción son de aplicación en el supuesto de no haberse producido reincidencia durante los períodos señalados.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 13. *Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Participación en beneficios.*

Con el carácter de participación en beneficios, las empresas abonarán a sus trabajadores una gratificación equivalente a treinta días del salario base de calificación más antigüedad, cuyo pago podrá fraccionarse en dos partes de quince días cada una; la primera, que se abonará durante el mes de marzo, y la segunda, durante el mes de septiembre.

Esta gratificación la percibirán en proporción al tiempo trabajado quienes hayan ingresado o censen durante el año, afectando, sin exclusión alguna, a todas las clases de trabajadores señalados en el apartado A) del artículo 2 del presente Acuerdo.

Artículo 14. *Condiciones más beneficiosas.*

Debido al carácter de mínimas que tienen las posiciones de este Acuerdo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, consideradas en su conjunto, disfrute el personal a la publicación del mismo.

Las mejores condiciones o retribuciones, gratificaciones extraordinarias, incentivos, pluses, etc., que las empresas hubiesen otorgado voluntariamente o por pacto individual o colectivo a sus trabajadores se considerarán absorbidas por las nuevas retribuciones que ahora se establecen. Se excluirán, sin embargo, del cómputo de salarios, a este solo efecto, las gratificaciones extraordinarias con motivo de la Navidad y verano y los aumentos por años de servicio.

BANCO DE ESPAÑA

21890 *CORRECCIÓN de erratas de la Resolución de 8 de noviembre de 1999, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 8 de noviembre de 1999, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la introducción del euro.*

Advertido error de impresión en la inserción de la Resolución de 8 de noviembre de 1999, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios del euro correspondientes al día 8 de noviembre de 1999, publicados por el Banco Central Europeo, que tendrán la consideración de cambios oficiales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre la introducción del euro, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 269, de fecha 10 de noviembre de 1999, página 39277, se deja nula y sin ningún efecto la mencionada publicación.

21891 *CORRECCIÓN de erratas de la Comunicación de 8 de noviembre de 1999, del Banco de España, por la que, con carácter informativo, se facilita la equivalencia de los cambios anteriores expresados en la unidad peseta.*

Advertido error de impresión en la inserción de la Comunicación de 8 de noviembre de 1999, del Banco de España, por la que, con carácter informativo, se facilita la equivalencia de los cambios anteriores expresados en la unidad peseta, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 269, de fecha 10 de noviembre de 1999, página 39277, se deja nula y sin ningún efecto la mencionada publicación.