

- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la Empresa.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la Empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 4. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la Empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alternado los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

#### Artículo 5. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

- f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.
- g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa.
- h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la Empresa.
- k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.
- m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### Artículo 6. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves:  
Amonestación por escrito
- b) Por faltas graves:  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves:  
Amonestación por escrito.  
Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.  
Despido.

#### Artículo 7. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar, 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.

**22033** *RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre prejubilaciones y jubilaciones anticipadas en la empresa Banco Urquijo, S. A.*

Visto el texto del Acuerdo sobre Prejubilaciones y Jubilaciones Anticipadas en la empresa BANCO URQUIJO, S. A. suscrito el día 29 de julio de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra parte, por las Secciones Sindicales de CC.OO, Confederación de Cuadros, UGT y CGT, así como COMFLA-CC.OO, en representación de los trabajadores.

Y teniendo en consideración los siguientes.

#### **Antecedentes de hecho**

Primero.—La cláusula adicional Sexta del XVII Convenio Colectivo de Banca habilita a cada empresa en su ámbito para, que mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, puedan regular o establecer sistemas de pensión social, sustitutivos o complementarios, distintos de los establecidos en el propio Convenio Colectivo. Siendo esto así, el acuerdo del Banco Urquijo, S. A. ha desarrollado la encomienda que desde el Convenio Colectivo de la Banca se prevé a favor de las empresas y los repre-

sentantes legales de los trabajadores para el establecimiento de acuerdos que están dotados de eficacia general no solo por la comisión de regulación que desde el Convenio de la Banca se realiza sino por legitimación de quienes lo suscriben.

Segundo.—El artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, determina la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo de aquellos acuerdos o pactos que legalmente tengan reconocida eficacia de Convenio, con lo que se está posibilitando el acceso a tal Registro de acuerdos o pactos que sin ser Convenios en sentido propio participan de la naturaleza de éstos o producen sus mismos efectos.

Tercero.—Esta Dirección General de Trabajo es competente para resolver sobre la cuestión planteada de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Por todo lo expuesto, esta Dirección General, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Acuerdo de Prejubilaciones y Jubilaciones Anticipadas en Banco Urquijo, S. A., en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Dar publicidad mediante la presente resolución a la citada Inscripción.

Madrid, 12 de noviembre de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**22034** *RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 61 y en la disposición transitoria tercera del citado Convenio.*

Visto el texto del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 61 y en la disposición transitoria tercera del citado Convenio (publicado en el B.O.E. de 17-10-00, modificado por acta publicada en el B.O.E. de 8-3-02) (código de Convenio n.º 9908725), que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2003, de una parte, por las organizaciones empresariales E. y G. y CECE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por USO, FSIE, FETE-UGT Y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 13 de noviembre de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

En Logroño a 31 de julio de 2003.

#### REUNIDOS

De una parte, las patronales E. y G. y CECE de la Enseñanza Concertada de La Rioja.

Y de la otra, los sindicatos USO, FSIE, FETE-UGT y CC.OO.

Reconociéndose mutuamente representatividad y derecho para ello,

#### EXPONEN

Que con fecha 17 de octubre de 2000 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Que el mismo, en su artículo 61, establece una paga extraordinaria de antigüedad en el centro, completándose su regulación con lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

Que con fecha de 8 de marzo de 2002 se publicó en el B.O.E. Acta de acuerdo de la Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos de fecha 25 de enero de 2002 por la que se modificó la disposición transitoria tercera del mismo, incluyéndose un nuevo tercer párrafo. En su virtud, «... en las Comunidades y Ciudades Autónomas podrá establecerse un plazo posterior al 31 de diciembre de 2003 para el abono de los derechos previo acuerdo entre las organizaciones empresariales y sindicales que alcancen la mayoría de su representabilidad con la correspondiente Administración educativa. En los acuerdos podrá hacerse coincidir el devengo de los derechos, con los calendarios de abonos que se pacten».

Por todo lo anterior, y con objeto de fijar un calendario para el abono de la paga extraordinaria de antigüedad al personal docente en pago delegado sometido al ámbito personal del referido Convenio, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras del IV Convenio Colectivo con representación en la Comunidad Autónoma de La Rioja adoptan el siguiente

#### ACUERDO

Primero.—De acuerdo con la nueva redacción dada a la disposición transitoria tercera del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos dada por el acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 25 de enero de 2002 (B.O.E. de 8 de marzo), el presente Acuerdo desarrolla en la Comunidad Autónoma de La Rioja lo contemplado, en cuanto a la paga extraordinaria por antigüedad en la empresa, en el citado IV Convenio Colectivo.

Segundo.—La Administración educativa de La Rioja abonará la paga extraordinaria de antigüedad establecida en el artículo 61 y en la disposición transitoria tercera del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

La Administración se hará cargo parcialmente de la paga de antigüedad de los docentes que se hayan dado de alta en el régimen de pago delegado a partir del 17 de octubre de 2000, en la proporción que representen los años que el profesor haya estado en dicho régimen de pago sobre su antigüedad total en el centro.

De acuerdo al artículo 61 y a la disposición transitoria tercera del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, los trabajadores que, al amparo del presente Acuerdo, tienen derecho a percibir dicha paga extraordinaria de antigüedad son los siguientes:

Aquellos que cumplan 25 años de antigüedad en la misma empresa en el período comprendido entre el 17 de octubre de 2000 y el 31 de diciembre de 2003 y se encuentren en pago delegado.

Aquellos que, teniendo al menos 56 años de edad el día 17 de octubre de 2000, cumplan 15 años de antigüedad en la misma empresa en el período comprendido entre el 17 de octubre de 2000 y el 31 de diciembre de 2003 y se encuentren en pago delegado.

Aquellos que el 17 de octubre de 2000 tuvieran ya cumplidos los 25 años de antigüedad, o los 15 años si tuvieran al menos 56 años de edad en dicha fecha, y estuvieran en ese momento en pago.

Los trabajadores docentes recolocados al amparo de los acuerdos de centros afectados por la no renovación del concierto educativo y/o mantenimiento del empleo, actualmente prestando sus servicios en un centro, y a quienes la Administración educativa correspondiente les haya reconocido la antigüedad generada con anterioridad al centro actual, adquirirán el derecho al cobro de la paga extraordinaria de antigüedad. Esto no supone el reconocimiento de una antigüedad mayor en la empresa que la que corresponda con el efectivo alta en la misma, según su vigente relación contractual.

Aquellos trabajadores docentes que, en virtud de sentencia judicial firme, hubieran percibido la paga extraordinaria contemplada en el IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, quedan excluidos del ámbito del presente Acuerdo.

Tercero.—Para el cálculo de dicha paga se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Los profesores percibirán una única paga equivalente a tantas mensualidades como quinquenios tengan de antigüedad en el momento del abono de la misma.

b) Para el cálculo del importe de la mensualidad que sirve de base para fijar el montante a abonar por la Administración, se tendrá en cuenta