

3.º El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- 4.º Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.º Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.
- 8.º Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 9.º Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 11. *Faltas graves.*—Se califican como faltas graves las siguientes:

- 1.º Más de seis faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- 2.º Faltar de dos a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, causa perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- 3.º No comunicar con la diligencia razonable los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de datos se considerará como falta muy grave.
- 4.º Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- 5.º La desobediencia a los superiores en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- 6.º Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- 7.º La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- 9.º Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada.
- 10.º La embriaguez durante el trabajo.
- 11.º Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- 12.º La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 12. *Faltas muy graves.*—Se califican como faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Mas de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 2.º Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- 3.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio, en cualquier lugar.
- 4.º Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquiera otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- 5.º La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- 6.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 7.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.
- 8.º Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.
- 9.º Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- 10.º Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- 11.º Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 12.º Las derivadas de lo previsto en los números 3, 5 y 8 del artículo 11.
- 13.º La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 13. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de detención del trabajador.

Art. 14. *Sanciones.*—Las sanciones sólo serán aplicables en caso de mala fe o negligencia.

Las máximas que podrán imponerse serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro del mismo Centro.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Despido.

La enumeración de las sanciones hecha en los párrafos anteriores es meramente enunciativa y no exhaustiva, pudiendo la Empresa proveer en el Convenio Colectivo siempre que no se agraven las que figuran, respectivamente, en cada apartado.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales.

Art. 15. *Despidos.*—Se sancionarán con despido los hechos a que se refieren los artículos anteriores cuando se correspondan con las causas enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *Abusos de autoridad.*—Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, Jefes o mandos intermedios.

Se considerará como abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento de los representantes del personal y lo comunicará por escrito a su Jefe inmediato, quien tendrá la obligación de tramitar la queja hasta la Dirección de la Empresa.

Si la resolución adoptada por la Dirección de la Empresa con conocimiento no satisficiera al agraviado, tanto éste como los representantes del personal podrán iniciar la vía jurisdiccional.

Art. 17. Para la aplicación de sanciones por faltas muy graves se seguirá el procedimiento de expediente contradictorio.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**22403** RESOLUCION de 30 de julio de 1988, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.276/1984, promovido por «Glaxo Operations UK Limited», contra acuerdos del Registro de 20 de julio de 1983 y 31 de octubre de 1984.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.276/1984, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Glaxo Operations UK Limited», contra resoluciones de este Registro de 20 de julio de 1983 y 31 de octubre de 1984, se ha dictado, con fecha 31 de octubre de 1986, por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Gandarillas Carmona, en nombre y representación de «Glaxo Operations UK Limited», contra el acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de 20 de julio de 1983 y contra el de 31 de octubre de 1984, que desestimó el recurso de reposición interpuesto, debemos declarar y declaramos su desconformidad con el ordenamiento jurídico, y en consecuencia debemos declarar y declaramos su nulidad y el derecho que asiste a la marca 1.006.224 «Forxam» de protección registral: sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 30 de julio de 1988.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.