

Mantenimiento base de datos de los Socios. Listados estadísticos, servicio de consulta.

Planificación de rutas de asistencia sobre la base de las solicitudes recibidas.

Atención a los Socios cubriendo las consultas que realicen.
Trabajos de administración en general.

Se asimilará a la categoría de Operador programador al personal del Servei d'informàtica que realice las siguientes funciones:

Apoyo en el área de soporte de mantenimiento, generando los sistemas que se entregan al Socio, cargando y testeando la aplicación que se instala en los sistemas.

Tareas de programación que no requieran un alto grado de especialización.

Se asimilará a la categoría de Programador al personal del Servei d'informàtica que realice las siguientes funciones:

Atender la Hot-line telefónica que el Servei d'informàtica tiene a disposición permanente de sus Socios en horarios similares a los de las Farmacias, como sistema de ayuda al uso de las aplicaciones y equipos que Federació Farmacèutica comercializa e instala.

Determinar y resolver problemas, tanto de hardware como de software básico o de aplicación, tanto en los equipos de Federació como en los de los Socios, debiendo desplazarse al lugar de la incidencia en caso necesario.

Realizar tareas de programación necesarias para la resolución de los problemas o para el desarrollo de nuevas aplicaciones.

Se asimilará a la categoría de Contable al personal de Administración Central adscrito a Caja que, además de las funciones propias de esta categoría, realicen las siguientes funciones:

Manejo de efectivo, efectuando cobros y pagos a Socios, empleados, correos, agencias, etc.

Manejo de cheques, confección de arqueos, etc.

Suplencias del Cajero, sin que tengan firma autorizada y reconocida a efectos oficiales.

4737 *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Mantelnor Outsourcing, S.L. (antes Mantelnor Galicia, S.L.).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Mantelnor Outsourcing, S.L.» (antes denominada «Mantelnor Galicia, S.L.») (código de Convenio n.º 9015142), que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados 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 Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de marzo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE MANTELNOR
OUTSOURCING S.L. (ANTES DENOMINADA MANTELNOR
GALICIA)**

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Mantelnor Outsourcing S.L.» (antes denominada «Mantelnor Galicia») y su personal, cualesquiera que sea su zona habitual de trabajo o en la que puedan realizar su actividad, de conformidad con las necesidades de atención a los pedidos de servicios recibidos, o los contratos de explotaciones industriales realizados y sea cual fuere la actividad realizada o puesto de trabajo ocupado.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa, así como a todos aquellos que puedan establecerse en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y surtirá efectos desde el día 1 de julio de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2008.

Artículo 5. *Denuncia del Convenio.*

1. Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito, ante la otra parte y ante la Autoridad Laboral competente con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas. El convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos de un año de no existir denuncia al mismo.

2. Denunciado el presente Convenio, todas sus disposiciones permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

1. La organización dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

2. Los trabajadores de la empresa prestarán sus servicios en el lugar acordado, pudiendo la empresa, en ejercicio de su poder directivo, y previa consultas con los delegados de personal, miembros del comité de empresa, o delegado sindical, en defecto de los anteriores, destinarlos a cualquier centro de trabajo, sucursal o delegación, con los límites y requisitos establecidos en el vigente art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dadas las especiales características del trabajo en que se ha de realizar la prestación del servicio para empresas clientes, la movilidad funcional y geográfica del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos, considerándose siempre como centro de trabajo del personal el centro de la empresa que corresponda al código cuenta de cotización, independientemente del lugar físico donde se desarrolle el trabajo y que en su caso se consigne en el contrato de trabajo.

La movilidad funcional y geográfica habrá de respetar los límites y requisitos establecidos en los vigentes arts. 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Contratación.*

Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada, a tiempo parcial, por obra y servicio determinado y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

La duración de los contratos se regirá por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 8. *Período de prueba.*

Para cada nivel profesional el período de prueba queda establecido como se detalla a continuación:

Nivel 0: Seis meses
Nivel 1: Seis meses
Nivel 2: Seis meses
Nivel 3: Tres meses
Nivel 4: Tres meses
Nivel 5: Dos meses
Nivel 6: Dos meses

Artículo 9. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la dirección de la empresa, dentro del respeto a los límites de este convenio y previa consulta a los representantes sindicales, podrá modificar las condiciones de trabajo. En todo caso se consultará también al trabajador o trabajadores afectados procurando llegar a un acuerdo con los mismos.

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, etc., serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

10.1 Grupos funcionales. Todos los trabajadores que desarrollen su actividad, tanto en los centros de trabajo propios como en los de las empresas clientes a los que se les esté prestando un determinado servicio estarán clasificados en uno de los siguientes grupos:

Técnicos.—Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitud equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores, medias o de formación profesional reglada, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Administrativos.—Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática, de publicidad y, en general las específicas de puestos con permanencia en toda o parte de su jornada en oficina.

Operarios.—Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras auxiliares o de servicios, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

10.2 Niveles profesionales:

Nivel profesional 0. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden, entre otras, la elaboración de la política de organización, de recursos humanos y el control de las actividades de la organización. Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección.

Ejemplos. Directores gerentes, directores generales, directores comerciales o de marketing, encargados generales, etc.

Nivel profesional 1. Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Ejemplos. Trabajos que requieran necesariamente para su realización la posesión de titulaciones de licenciatura o equivalentes, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Se incluyen todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores

Nivel profesional 2. Criterios generales.—Tareas que aun sin suponer corresponsabilidad de mando tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interacción humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica con autonomía dentro del proceso productivo.

Ejemplos. Trabajos que requieran necesariamente para su realización la posesión de titulaciones de licenciatura o equivalentes, trabajos de dirección técnica, administrativa, de sistemas de procesos de calidad, etc.

Nivel profesional 3. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudadas por otro u otros trabajadores.

Ejemplos. Tratamiento de textos con dominio de idioma extranjero, telefonistas-recepcionistas con conocimiento de idioma extranjero, tareas administrativas y de informáticas que requieran una alta especialización, comerciales especializados o avanzados, encargados de sección o de actividad, supervisión del mantenimiento de maquinaria, etc.

Nivel profesional 4. Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Ejemplos. Manipulación de máquinas, tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad y experiencia suficiente para realizar las tareas normales del oficio con un mínimo de supervisión, tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero, telefonistas-recepcionistas con nociones de idioma extranjero, tareas administrativas y de informáticas de carácter general, publicistas, tareas de almacén que además de las labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros, tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos que precisen de carnet u otros requisitos de conocimientos especiales, conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir C, D, E, comerciales.

Nivel profesional 5. Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación.

Ejemplos. Actividades relacionadas con procesos de elaboración de productos, introducción de datos, tratamiento de textos, tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores con no mucha experiencia.

Nivel profesional 6. Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Ejemplos. Actividades manuales, peonaje, carga y descarga, limpieza, utilización de máquinas sencillas que no requieran adiestramiento especial y conocimientos específicos, personal auxiliar de acompañamiento de personas, transporte manual, así como otras tareas subalternas.

Artículo 11. *Retribuciones.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio recibirán una retribución económica que estará constituida al menos por el salario base que figura en las tablas salariales y dos pagas extras en Julio y Navidad. Además podrá estar también integrado, si así se acuerda entre empresa y trabajador, por alguno de los siguientes conceptos que no tendrán carácter consolidable salvo pacto en contrario por escrito:

1. Complementos de Cantidad o Calidad: primas, incentivos, horas extraordinarias y pluses.
2. Percepciones no salariales: Dietas, kilometraje, gastos de desplazamiento y otros suplidos. Se contempla también la posibilidad de abonar hasta un máximo de 140 € mensuales en doce pagas en concepto de plus de transporte.
3. Otros: plus de devengo voluntario, plus cuenta convenio.

11.1 Con carácter general, la retribución de los trabajadores se hará efectiva prorrateada en doce mensualidades. Cuando así se acuerde entre la empresa y el trabajador individual, las pagas extraordinarias no se prorratearán y se pagarán antes del día 21 de los meses de Julio y Diciembre respectivamente y, en todo caso, su valor será el de una mensualidad de salario base.

11.2 La retribución podrá liquidarse por hora efectiva de trabajo, que se calculará dividiendo el salario anual contenido en las tablas salariales por el número de horas al año establecidas como jornada de trabajo en este convenio.

11.3 La retribución del personal con contratos formativos se regirá en cuanto a salarios por lo determinado por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12. *Incrementos salariales.*

La tabla salarial que figura en este Convenio es de aplicación al primer semestre de vigencia del mismo, es decir, de 01 de Julio a 31 de Diciembre de 2004, y representa un incremento sobre la que estaba en vigor hasta el 30.06.2004 del 0,1 por 100.

Para el año 2005 se incrementará la Tabla Salarial con el IPC real del 2004 más un 0,4 por 100.

Para el año 2006 se incrementará la Tabla Salarial con el IPC real del 2005 más un 0,6 por 100.

Para el año 2007 se incrementará la Tabla Salarial con el IPC real del 2006 más un 0,8 por 100.

Para el año 2008 se incrementará la Tabla Salarial con el IPC real del 2007 más un punto.

Dichos incrementos se aplicarán desde el 1 de Enero del año correspondiente.

Artículo 13. *Garantías ad personam.*

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son de mínimos, respetándose aquellas que por acuerdo individual entre empresa y trabajador sobrepasen estos valores.

Artículo 14. *Dietas y gastos de locomoción.*

Las dietas y gastos de locomoción son conceptos extra salariales que tienen como finalidad el resarcimiento o compensación por los gastos de manutención o desplazamientos y cuyas cuantías se establecerán en atención de cada circunstancia personal.

En el caso de los gastos de manutención o de locomoción por utilización de transporte privado, el trabajador, previo acuerdo con la empresa, no vendrá obligado a presentar justificantes hasta el límite de las cantidades que la legislación vigente en cada momento considere exentas de cotización y tributación, siempre y cuando se justifique suficientemente el desplazamiento.

En caso contrario, así como para los gastos de estancia o de locomoción por utilización de transporte público, el trabajador vendrá obligado a presentar los correspondientes justificantes de gastos, siendo imprescin-

dibles la presentación de los mismos para que la empresa abone dichos importes.

El personal administrativo tendrá igualmente derecho al abono de dietas y gastos de locomoción en los supuestos de tener que realizar salidas del centro de trabajo para realizar gestiones ante clientes, organismos oficiales, auditorías internas, supervisión y control del trabajo, cursos de formación etc.

Artículo 15. *Indemnizaciones y suplidos.*

Son las cantidades percibidas por el trabajador por, adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo, distancia a los centros de trabajo y cualesquiera otros de igual o similar naturaleza. Su cuantía se establecerá individualmente, atendiendo a cada circunstancia y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. *Premios.*

La empresa podrá establecer premios anuales que se concederán individualmente, en atención a criterios de valoración de los trabajadores. La concesión de uno de estos premios no supondrá en ningún caso derecho adquirido para periodos sucesivos.

Artículo 17. *Tiempo de trabajo.*

Las horas de trabajo anuales ordinarias y efectivas son 1800, que podrán distribuirse según necesidades de la empresa, siempre que se cumplan las siguientes garantías:

17.1 La jornada semanal será como máximo de 40 horas, en cinco o seis días según las necesidades concretas que se deriven del cumplimiento del contrato con los clientes.

17.2 Previa consulta a los representantes sindicales, la empresa podrá establecer un reparto desigual de la jornada, siempre que en su período de más actividad no exceda de 9 horas diarias ni se extienda por espacio de más de 4 meses.

17.3 En las jornadas continuadas de más de 6 horas de duración, se establecerá un descanso de al menos 15 minutos en mitad de la jornada.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 17 de este Convenio Colectivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Para el supuesto de retribución de las horas extraordinarias en metálico, éstas se abonarán en la cuantía que de común acuerdo se fije con el trabajador, que en cualquier caso no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales anuales que podrán ser fraccionados, por necesidades del trabajo, en dos periodos. En la medida de lo posible la empresa procurará asegurar que la mitad del período vacacional se disfrute en los meses de verano, considerando como tales el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Artículo 20. *Licencias retribuidas.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba

una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día al año para asuntos personales, sin necesidad de justificación, pero con preaviso a la empresa con cinco días de antelación, y siempre y cuando no coincidan en el mismo día más de una persona del mismo centro de trabajo, respetándose para ello el orden de solicitud del permiso.

Artículo 21. *Festividades.*

A todos los efectos se considerará día festivo el que lo sea en cada momento en la localidad en que el trabajador esté físicamente desempeñando su actividad.

Artículo 22. *Graduación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- No comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria.
- No entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
- Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

- Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
- Faltar dos días al mes sin justificación.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
- Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros y superiores.
- La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.
- Conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria, así como de la obligación de suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria.
- La reincidencia en cualquier falta leve en un período de tres meses.
- La inasistencia a cursos de formación profesional en horario de trabajo.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificación.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
- El hurto, el robo y la aprobación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales

de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.

5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

15. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.

16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.

17. La falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal.

18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.

19. La inasistencia a cursos de formación en prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.

20. La reincidencia en la comisión de falta grave en un período de tres meses.

21. El acoso sexual en el trabajo.

Artículo 23. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

Artículo 24. Cláusula de arbitraje.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse voluntariamente a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Gallego sobre procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA) en los propios términos en que están formuladas.

Artículo 25. Comisión paritaria.

En los supuestos de dudas sobre la interpretación del presente texto del Convenio, será necesaria la previa intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por tres representantes de cada una de las partes, que podrán hacerse acompañar de un asesor de cada parte. En caso de no llegarse a acuerdo se recurrirá al arbitraje previsto en el artículo anterior.

Se fija como sede de la Comisión paritaria el domicilio social de la Empresa.

Tabla salarial para el 2.º semestre de 2004

Niveles Retributivos	Salario Mensual - euros	Salario Anual - euros
Nivel 0	1.055,04	14.770,60
Nivel 1	944,42	13.221,82
Nivel 2	833,53	11.669,35
Nivel 3	731,52	10.241,30
Nivel 4	629,64	8.815,00
Nivel 5	569,09	7.967,24
Nivel 6	527,42	7.383,91

4738

RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XV Convenio colectivo de RENFE.

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la RENFE (Código de Convenio n.º 9004392), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité General de empresa en representación de los trabajadores, 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 Convenio Colectivo 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, 8 de marzo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

XV CONVENIO COLECTIVO DE RENFE

Cláusula 1.ª *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito estatal y afectará a todas las personas pertenecientes a Renfe, con excepción del personal de la Estructura de Dirección, que conforma el equipo directivo de Renfe y está excluido por condiciones especiales pactadas.

La Estructura de Dirección se divide en tres grupos:

1. Alta Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad del organigrama general de Renfe, en dependencia directa del Presidente, Vicepresidente o Directores Generales y los Directores Gerentes de Unidades de Negocio, que ejercen las funciones de línea o «staff» que, en su caso, se les asigne.

2. Dirección: con carácter general no exclusivo, constituyen este grupo las personas que desempeñan puestos del primer nivel de responsabilidad en cada Dirección General, Organismo Corporativo o Unidad de Negocio y ejercen funciones de línea o «staff».

3. Cuadros Superiores: constituyen este grupo aquellas personas que ocupan puestos así designados por la Dirección, de nivel superior a la Estructura de Apoyo y no relacionado con ésta.

Carácter de la relación:

La naturaleza jurídica de la relación del personal de Estructura de Dirección, si bien es laboral, se halla sujeta a regulación específica y particular por lo que se encuentra excluido del ámbito del convenio Colectivo, siendo la provisión y remoción de vacantes efectuadas mediante libre designación.

Asimismo, están excluidos el personal técnico titulado y el facultativo, contratados por tiempo cierto o para obra o servicio determinado, sin sujeción a jornada reglamentaria y/o mediante honorarios libremente convenidos o sujetos a tarifas ajenas a esta normativa.

Cláusula 2.ª *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se extenderá desde dicha fecha hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias en que expresamente se establezca una vigencia diferente. Cualquiera de las partes podrá formular denuncia del mismo, lo que podrá llevarse a cabo dentro de los seis meses anteriores a su vencimiento. Llegada la fecha final de vigencia el mismo se entenderá vencido y no prorrogable, en el sentido de lo establecido en el artículo 86.2 del TRET.

Cláusula 3.ª *Tratamiento económico.*

1. Incremento Económico año 2005.

A. Incremento a tablas:

Se establece con carácter general un incremento a todos los conceptos económicos del 2%. Se incorporan como parte del Convenio las tablas salariales para todos los trabajadores y las bandas salariales de referencia para la Estructura de Apoyo y Mandos Intermedios y Cuadros, que regirán durante el año 2005, entrando en vigor el día 1 de enero del mencionado año.