

11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo así como utilizar herramientas de la empresa para usos propios.

C) Se consideran faltas muy graves:

1. La embriaguez o intoxicación que afecte negativamente al trabajo. La conducción de vehículos de la empresa en estado ebrio o bajo los efectos de cualquier sustancia tóxica.

2. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento en el trabajo.

3. El hurto o robo a la empresa, a los compañeros o a cualquier persona, que esté en la empresa o fuera de la misma, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Indisciplina o desobediencia.

5. Fraude o deslealtad en el trabajo: abuso de confianza en la actividad o gestión encomendada.

Violar secretos de la empresa cuando esto pueda perjudicarla.

Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

La competencia desleal por dedicarse a desarrollar, dentro o fuera de la jornada laboral, idéntica actividad que la empresa, o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

6. Maltrato de palabra y/o hecho, o la falta grave de respeto y consideración a los directivos y a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

7. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

8. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de 6 meses o de 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

10. La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los transportistas siempre y cuando se hayan cometido una imprudencia muy grave o temeraria. En este caso se valorará por el Comité de Empresa.

11. El acoso sexual a los compañeros, superiores o subordinados.

Las sanciones máximas que pueden imponerse a quienes cometan alguna de estas faltas son:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo como máximo 1 día.

Por Faltas Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días. Inhabilitación para ascenso en 1 año.

Por Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días. Despido, pérdida temporal o definitiva de categoría laboral e inhabilitación de hasta 4 años para acceder a categorías superiores.

Prescripción de las faltas y sanciones. Las Faltas Leves a los 10 días, las Faltas Graves a los 20 días, y las Faltas Muy Graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

La valoración de las Faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción por faltas graves o muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 26. *Cláusula Adicional.*

Las condiciones establecidas en este Convenio se consideran mínimas, por lo que se respetarán las condiciones individuales que mejoren las establecidas aquí.

En todo lo que no se prevé en este Convenio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores o aquellas normas que lo modifiquen.

11485 RESOLUCIÓN de 21 de mayo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Generales de Gestión, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Generales de Gestión, S.A., (Código de Convenio n.º 9009412), que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores

y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 21 de mayo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «SERVICIOS GENERALES DE GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Con el objetivo de establecer el marco de referencia de las relaciones laborales de «Servicios Generales de Gestión, Sociedad Anónima», en adelante la Sociedad, y sus empleados, y teniendo en consideración las características específicas de nuestra actividad y las disposiciones emanadas de la última reforma laboral, la representación de la Sociedad, por un lado, y la representación de los empleados de la misma, por otro, suscriben el siguiente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio es de aplicación en todos los centros que la Sociedad tiene en todo el territorio español, así como los que se puedan crear en el futuro durante su período de vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este Convenio afecta a todo el personal de plantilla que presta sus servicios en la empresa, cualesquiera que sean sus cometidos. Queda exceptuado el personal a que se refiere el artículo 1, apartado tercero, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como el comprendido en el artículo 2, apartado primero, letra a), del mismo cuerpo legal.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio será de tres años, a partir de su entrada en vigor, el 1 de enero de 2003, a la que se retrotraerán todos los efectos.

Artículo 4. *Prórroga.*

Al cumplirse la fecha de vencimiento, el 31 de diciembre de 2005, y en el caso de que no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes intervinientes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se considerará prorrogado por un tiempo igual, vencido el cual se aplicará el mismo procedimiento para su posible renovación, conforme al artículo 86, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Clasificación del personal

Artículo 5. *Criterio de clasificación.*

El personal de la Empresa se clasifica en los siguientes grupos:

5.1 Personal dedicado a la atención a clientes:

Supervisor.

Técnico.

Ayudante.

Aprendiz.

Supervisor: Su misión es:

Ser interlocutor ante el cliente en las situaciones de mayor complejidad que requieran más especialización que las encomendadas al Técnico.

Controlar, guiar y supervisar la labor del Técnico para garantizar la calidad de sus servicios y el cumplimiento tanto de objetivos como de fechas y presupuestos.

Realizar todas aquellas funciones contables y administrativas que por su complejidad requieran un elevado grado de especialización.

Preparar informes para clientes y para la Dirección.

Realizar las actividades necesarias para el cobro de los honorarios correspondientes a la prestación de servicios a clientes.

Técnico: Será el interlocutor permanente ante la Sociedad. Estará presente con la regularidad periódica que fije según sus necesidades y el alcance de la propuesta aceptada. Es el encargado de dirigir la actuación del Ayudante y velar por la aplicación de los criterios contables definidos y realizar las funciones administrativas y contables complejas.

Ayudante: Dirigido por el Técnico, es el responsable de la ejecución de las tareas consustanciales a la administración, básicamente la captura de datos, el archivo de la documentación contable, la conciliación y análisis de cuentas, etc.

Aprendiz: Es la persona que realizará las funciones de formación práctica en relación con cualquiera de las categorías definidas en este Convenio.

5.2 Personal de administración y servicios generales internos:

Titulado superior.

Titulado de grado medio.

Oficial administrativo.

Auxiliar administrativo.

Aprendiz.

Titulado superior: Es la persona que, provista de un título de grado superior, presta en la empresa, con responsabilidad e iniciativa, servicios para los que le habilita dicha titulación.

Titulado de grado medio: Es la persona que, provista de un título de grado medio, presta en la empresa, con responsabilidad e iniciativa, servicios para los que le habilita dicha titulación.

Oficial administrativo: Es aquella persona que, subordinado a una persona designada por la Dirección de la empresa, verifica los trabajos administrativos que le fueran encargados por aquél y que exijan conocimientos generales o específicos de la técnica administrativa.

Auxiliar administrativo: Es aquella persona que realiza operaciones administrativas elementales y, en general, las puramente mecánicas que sean inherentes al trabajo de oficina y despacho, estando a las órdenes e instrucciones de Oficiales administrativos.

La relación de las funciones asignadas a cada una de las categorías y grupos profesionales es puramente enunciativa, lo que supone que todos los trabajadores están obligados a ejecutar, sin menoscabo de su dignidad y formación profesional; y respetando su categoría y el salario pactados, cuantas funciones les ordenen sus superiores, aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otras categorías distintas, siempre que estén dentro de los contenidos generales de su competencia y funciones propias del grupo profesional a que pertenezca el trabajador o de categorías profesionales equivalentes, y con sujeción a los artículos 24 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Puestos de confianza.*

La Sociedad podrá libremente establecer y cesar, cuando lo estime oportuno, qué determinados empleados ocupen puestos de confianza, que no implicarán categoría ni grupo profesional. Fundamentalmente, estos puestos de trabajo serán los de Encargado de Oficina y Encargado de Línea de Negocio. La retribución adicional que se pacte por el desempeño de estos puestos tendrá la consideración de complemento de puesto de trabajo, que no será consolidable y que se percibirá exclusivamente durante el tiempo en que la empresa le asigne tal función.

Artículo 7. *Ascensos.*

El criterio fundamental para el desempeño de los puestos de trabajo es el de idoneidad, por lo que la promoción se realizará, con carácter general, mediante el sistema de libre designación, valorándose, como ha venido siendo habitual en nuestro entorno, la capacidad, desempeño, méritos y experiencia de los empleados.

Artículo 8. *Desplazamientos y traslados.*

Como quiera que por su propia naturaleza, la actividad de la Sociedad consiste en la prestación de los servicios definidos en su objeto social a terceros, en muchos casos en los propios centros de trabajo que éstos

tienen repartidos tanto en el territorio nacional como en el extranjero, los empleados con dedicación a la atención a clientes se comprometen a desplazarse a dichos centros de trabajo, a fin de desarrollar en ellos las funciones que les encomiende la Sociedad, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario para verificarlas, como ya viene siendo habitual, de hecho, en nuestra práctica normal.

La Sociedad establecerá el adecuado sistema de compensar los gastos de viaje y dietas que hubieran de derivarse de los desplazamientos de los empleados, y lo revisará con la periodicidad que considere oportuna. En el anexo II se desarrolla el cuadro de compensación de gastos de viaje vigente a partir del 1 de enero de 2003.

Con independencia de los párrafos anteriores, los traslados a distintas oficinas de la empresa se regularán por lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Contratación y ceses

Artículo 9. *Período de prueba.*

Por lo que respecta a los contratos indefinidos, ambas partes, conscientes de la dificultad que presenta en la práctica la realización de contratos por tiempo indefinido cuando no existe con anterioridad un período suficiente para experimentar sobre el contenido funcional del puesto de trabajo - máxime cuando en la Sociedad es algo habitual la polivalencia funcional -, y al objeto de que la Sociedad pueda llegar a estar en óptimas condiciones para evaluar la adaptación del empleado a las funciones que le fueron encomendadas, su progresión en el desarrollo de las mismas y su proyección dentro de la Sociedad, y ante el riesgo que para la misma supone incorporar a personas que no reúnan las condiciones suficientes para los cometidos que hayan de encargárseles, han decidido establecer los siguientes períodos de prueba: a) Tres años para el personal dedicado a la atención a clientes y Titulados superiores y de grado medio; b) Dos años para el resto del personal.

Por lo que respecta a los contratos de duración determinada, la duración del período de prueba será la máxima que permita la Ley.

Durante los correspondientes períodos de prueba, la Sociedad realizará una evaluación continuada (verbal o escrita), a fin de comprobar los progresos realizados por los empleados y adoptar así las decisiones que, dentro de la Ley, convengan al mejor interés de la Sociedad.

Artículo 10. *Jubilación.*

Dentro de la aspiración de constituir una concreción del artículo 40.1 de la Constitución Española en lo que se refiere a mantener, a través de la negociación colectiva, una política de pleno empleo, las partes acuerdan declarar la jubilación obligatoria para los empleados que cumplan sesenta y cinco años de edad, siempre que éstos tengan cubierto el período de cotización a la Seguridad Social, necesario para acceder a la prestación de jubilación.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 11.

11.1 Salarios: El salario se establecerá en el momento de la contratación, de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a la categoría profesional que haya de cubrirse y respetando los mínimos que se fijan en el anexo I, tabla salarial. Este salario será revisable anualmente, teniendo en cuenta el desempeño de cada persona, y cualesquiera otras circunstancias que la Dirección de la Sociedad considere adecuadas. Las retribuciones de los empleados estarán comprendidas por el salario base y los complementos salariales.

11.2 Salario base: El salario base, fijado por unidad de tiempo comprensiva de la jornada completa con la totalidad de las horas pactadas en cómputo anual, es el que se establece en el anexo I, tabla salarial.

11.3 Complementos salariales: Podrán establecerse complementos salariales de puesto de trabajo, de especial dedicación, individuales y de retribución variable.

El complemento de especial dedicación, únicamente podrá establecerse para la categoría de Supervisor, para compensar el exceso de jornada que pudiera producirse como consecuencia de la mayor responsabilidad y dedicación que atiende más a la consecuencia de los objetivos funda-

mentales de la empresa que a la realización de una jornada de trabajo estricta. El importe de este complemento se establece en el anexo I, tabla salarial.

Asimismo, para todo el personal podrán establecerse complementos de retribución variable de calidad y cantidad de trabajo (bonus), a fin de incentivar la mejora de la prestación laboral, y en función de la consecución de determinados objetivos o de la valoración que del desempeño del puesto de trabajo realice la Dirección de la empresa. Estos complementos, en su caso, tendrán carácter anual, no serán consolidables y el establecimiento de los mismo y su atribución a cada persona será de libre facultad de la Sociedad, teniendo en cuenta la evaluación del desempeño y la contribución a los objetivos generales de la Sociedad.

La Sociedad, también, podrá establecer un complemento salarial, que se denominará complemento individual, de carácter absorbible y variable por importe equivalente a la diferencia existente entre el salario base establecido en el presente Convenio y el pactado individualmente con el empleado en el inicio de la relación laboral o con posterioridad.

Los complementos salariales de puesto de trabajo, individuales y de especial dedicación, se retribuirán prorrateados dentro de los salarios mensuales y pagas extras. Los complementos salariales de retribución variable serán hechos efectivos en el momento en que la Sociedad lo entienda conveniente.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 12. *Jornada.*

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientas veintiséis horas. A tal efecto no se considerarán como tiempo efectivo de trabajo los descansos obligatorios.

Si en algún caso concreto el empleado no completase el número máximo de horas de trabajo establecido por causas imputables a la Sociedad, ello no supondrá merma alguna en su retribución ni incremento de jornada en ejercicios posteriores.

El descanso mínimo semanal que disfruten los empleados podrá ser acumulado por periodos de hasta catorce días.

Para todas las categorías profesionales, excepto para las personas dedicadas al servicio al cliente, el horario será el establecido anualmente en el calendario laboral de la Sociedad. En el anexo III se especifica el correspondiente al ejercicio 2002-2003.

El personal dedicado a la atención a clientes tendrá una jornada flexible para adaptarse a las necesidades de atención a los clientes y al desigual reparto de la carga de trabajo a lo largo del año, procurando adaptarse al calendario laboral de la Sociedad mencionado en el párrafo anterior. Para desviarse de dicho calendario laboral deberá contarse con la indicación o aprobación del Encargado de Oficina o Encargado de Línea de Negocio a la que se encuentre adscrito. En cualquier caso, la jornada tendrá una duración mínima de cuatro horas y máxima de once horas. El tiempo de descanso que disfruten en medio de la jornada no se considerará tiempo de trabajo. A lo largo del año, el tiempo de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas y, entre el fin de una jornada y el principio de la siguiente, mediará un descanso de doce horas.

Al objeto de permitir a ambas partes una mayor información y control sobre la jornada, los empleados deberán cumplimentar el «informe de tiempo» en la forma que determine la Sociedad, así como a entregarlo en los plazos que la misma señale.

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias el tiempo de trabajo efectivo que se realice sobre la duración máxima de la jornada en su cómputo anual.

La Sociedad podrá acudir a la utilización de horas extraordinarias cuando se produzcan periodos punta de producción o ausencias imprevistas.

Los empleados se comprometen a realizar horas extraordinarias cuando las necesidades del servicio así lo exijan, sin que puedan sobrepasar el límite máximo anual.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias no se computarán las compensadas con tiempo de descanso. Tampoco se computarán, sin perjuicio de su abono, las realizadas para prevenir o reparar un siniestro u otros daños extraordinarios y urgentes.

Habida cuenta de lo establecido en los párrafos anteriores, el cómputo de las horas extraordinarias se realizará de la siguiente forma:

Todas las horas extraordinarias del personal se computarán al final de cada año, a estos efectos se considerará que el año comenzará el día 1 de septiembre y finalizará el día 31 de agosto.

Cuatrimestralmente se analizarán las desviaciones que el conjunto de jornadas realizadas individualmente en ese cuatrimestre tiene respecto de la jornada estándar establecida en el calendario laboral incluido en el anexo III. Las horas realizadas en exceso serán compensadas con tiempo equivalente de descanso, que se tomará en período compatible con la carga de trabajo. Para ello, el empleado propondrá, al menos, tres opciones, dentro de las cuales decidirá la Sociedad.

En los casos en que no sea posible compensar las horas extras con tiempo, el valor de las horas extraordinarias será el siguiente: Retribución total anual menos complementos salariales de retribución variable (bonus), dividido por jornada ordinaria en cómputo anual mil ochocientas veintiséis horas.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Todo el personal de la Sociedad tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones retribuidas cada año, de lunes a viernes. En caso de menor permanencia en la Sociedad, el empleado las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

El período de descanso se fijará de común acuerdo entre la Sociedad y el empleado. Si bien, dadas las especiales características de la actividad de la Sociedad, las vacaciones se tomarán, preferentemente, en las épocas de baja producción, atendiendo a las necesidades del servicio y, a ser posible, en el período comprendido entre el 1 de agosto y el 30 de septiembre.

Sin perjuicio del derecho del empleado a disfrutar las vacaciones dentro del ejercicio, en el caso de que éste no las haya disfrutado en su totalidad o en parte excepcional y voluntariamente, expresamente se establece que dicho derecho no caducará o prescribirá.

Artículo 15. *Dimisión del trabajador.*

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de treinta días laborables de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio o Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasionase a la empresa.

Regulación supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de obligatoria observancia.

Disposición adicional primera. *Cesión de derechos de propiedad intelectual.*

El empleado conviene en ceder a la Sociedad, en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad empresarial, la propiedad y todos los derechos económicos y de exploración de cualquier «obra» que, en virtud de la relación laboral, produzca, descubra, cree o escriba (ya sea él solo o en colaboración con otras personas, sean o no éstas empleados de la Sociedad y trabajen o no bajo su supervisión). Se considera «obra» a los efectos de esta disposición todo lo que pueda ser objeto de propiedad intelectual, según lo establecido en los artículos 10, 11 y 12 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual según RD Legislativo 1/1996 de 12 abril; en todo caso, se considerará como tal: a) A los programas de ordenador, incluyendo la documentación técnica y los manuales de uso, así como las revisiones, actualizaciones, adaptaciones, modificaciones o mejoras de otros ya existentes, b) A los libros, folletos, impresos, artículos, manuales de metodología, escritos o informes sobre temas científicos, tecnológicos o técnicos, publicaciones, traducciones, adaptaciones, compendios, discursos, conferencias, c) A las marcas, nombres comerciales e invenciones o diseños escritos, teniendo esta relación un carácter meramente enunciativo y no limitativo.

Disposición adicional segunda. *Confidencialidad.*

Los empleados se deben en el desempeño de sus funciones a los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, y no podrán facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información que obtengan en el ejercicio de aquellas, o que de otra manera hayan podido tener acceso por su pertenencia a la Sociedad.

Disposición final. *Comisión Paritaria y arbitraje.*

Para resolver las cuestiones que se puedan originar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, se crea la Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los empleados que

han formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y dos representantes de la Dirección de la Sociedad.

Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se presentarán los puntos del orden del día.

ANEXO I

Tabla salarial 2003

Categoría	Euros		
	Salario base	Complemento de puesto de trabajo	Complemento de especial dedicación
Personal dedicado a la atención de clientes:			
Supervisor	14.346,96	-	683,19
Técnico	11.272,61	-	
Ayudante	6.831,89	-	
Aprendiz	6.481,43	-	
Personal de administración y servicios generales internos:			
Titulado superior	9.906,23	-	
Titulado grado medio	9.223,04	-	
Ofic. administrativo	8.198,26	-	
Aux. Administrativo	6.831,89	-	
Aprendiz	6.481,43	-	

Los salarios individuales en esta tabla están referidos a una jornada en cómputo anual de mil ochocientos veintiséis horas y nunca serán inferiores al salario mínimo interprofesional.

ANEXO II

Asignación de gastos de viaje para el año 2003

Asignación por kilometraje (automóvil particular): 0,21 euros por kilómetro (*).

Asignación máxima diaria de gastos de viaje: 31,00 euros (**).

Desayuno: 3,70 euros.

Comida: 13,65 euros.

Cena: 13,65 euros.

(*) La compensación por kilómetro que exceda de 0,17 euros constituye renta para el preceptor y, por tanto, la diferencia entre 0,21 euros y 0,17 euros se va a declarar como renta.

La utilización del coche particular debe estar aprobada por el Director de la oficina o Gerente responsable del trabajo previamente, siendo la política de la Sociedad la de reducir al mínimo la utilización del vehículo propio; ésta se hará única y exclusivamente en aquellos casos en que no sea posible conseguir un billete adecuado en los medios de transporte público, y se ha de utilizar en última instancia, éste deberá estar asegurado a todo riesgo.

(**) Los gastos de desayuno, comida y cena serán reembolsados por la Sociedad con los límites antes señalados, previa justificación con la factura correspondiente.

En el caso de que haya que justificar comidas con otras personas y para que las facturas de restaurantes no sufran el riesgo de quedar invalidadas a efectos fiscales, debe evitarse realizar anotaciones en el cuerpo de las mismas. La información sobre comensales, nombre de la sociedad o cliente, evidencia de autorización por Director de Oficina o Gerente, etc., se incluirá en el reverso de la factura.

Cuando un equipo de trabajo comparta mesa en un restaurante, la factura deberá pagarse entre todos los comensales, cargando cada uno su parte en el informe de tiempo y gastos y adjuntando uno de ellos la factura original y el resto fotocopia de la misma, indicando en ella el nombre del que ha aportado la factura original.

ANEXO III

Calendario laboral anual

	Número de horas	
	Semanales	Diarias
Desde el 1 de septiembre al 28 de febrero	40	8
Desde el 1 de marzo al 30 de abril	45	9
Desde el 1 de mayo al 30 de junio	40	8
Desde el 1 de junio al 31 de agosto	35	7

La jornada máxima de trabajo efectivo en cómputo anual será de mil ochocientos veintiséis horas.

Cualquier fiesta laboral, según el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, no será recuperable.

El presente horario no prevalecerá sobre el individualmente pactado en contrato de trabajo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

11486 RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2003, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad a la adenda, para 2003, al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de La Rioja, en materia de estadística e información agraria, pesquera y alimentaria.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 8.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado de la Adenda, para 2003, al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de La Rioja, en materia de estadística e información agraria, pesquera y alimentaria, que figura como anexo a esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 30 de abril de 2003.—El Subsecretario, Manuel Esteban Pacheco Manchado.

ANEXO

Adenda para 2003 al Convenio de colaboración en materia de estadística e información agraria, pesquera y alimentaria, suscrito entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y la Comunidad Autónoma de La Rioja, con fecha 1 de julio de 1983

En Madrid, a 29 de enero de 2003.

REUNIDOS

De una parte, el Ilmo. Sr. D. Manuel Esteban Pacheco Manchado, Subsecretario de Agricultura, Pesca y Alimentación, en virtud del Real Decreto 47/2003, de 10 de enero, por el que se dispone su nombramiento, y conforme a las atribuciones que le confiere el artículo 1, apartado 19, de la Orden de 26 de abril de 2001, sobre delegación de atribuciones en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, publicada en el Boletín Oficial del Estado n.º 108, de 5 de mayo de 2001.

De otra, el Excmo. Sr. D. Francisco Javier Erro Urrutia, Consejero de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural del Gobierno de La Rioja, en virtud del Decreto 9/1999 de 19 de julio, por el que se dispone su nombramiento, y en uso de las atribuciones que le han sido conferidas por Gobierno en su reunión de 21 de enero de 2000.

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica suficiente para suscribir la presente Adenda de Convenio y a tal efecto

EXPONEN

1.º Que, con fecha 1 de julio de 1983, se firmó un Convenio de Colaboración en materia de estadística e información agraria, pesquera y alimentaria entre el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA) y la Comunidad Autónoma de La Rioja, Convenio que continúa vigente.

2.º Que la cumplimiento del programa de estadísticas agroalimentarias 2003 del MAPA en el territorio de La Rioja, en aplicación de dicho Convenio, puede ser realizada de forma más eficaz con el apoyo y la participación de la Administración de dicha Comunidad Autónoma.