

## Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

### 12615 Resolución de 19 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Prevmur Prevención y Salud, S.L.- Exp. 6/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Prevmur Prevención y Salud, S.L., (Código de Convenio número 3002612) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 10-02-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 19 de Abril de 2004.—El Director General de Trabajo, por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

### Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre Prevmur, Prevención y Salud, S.L. y sus trabajadores.

#### Capítulo I. Disposiciones generales.

##### Artículo 1. - Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre Prevmur, Prevención y Salud, S.L., y sus trabajadores.

##### Artículo 2. - Ámbito Territorial.

El presente convenio será de aplicación en cualquiera de los centros de trabajo que tenga Prevmur, Prevención y Salud S.L., actuales o futuros, en todo el territorio regional.

##### Artículo 3. - Ámbito Personal.

El presente convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de Prevmur, Prevención y Salud, S.L., en cualquiera de sus centros de trabajo.

##### Artículo 4. - Ámbito Temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

2. Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2006.

3. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de Prevmur, Prevención y Salud, S.L., basado en el diálogo y la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto se cumplan los compromisos contraídos, en no Iniciar, convocar ni adoptar medidas colectivas de presión alguna dirigidas a la modificación, reforma o revisión anticipada total o parcial del acuerdo pactado.

##### Artículo 5. - Unidad e Indivisibilidad del Convenio.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

2. Las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimos en todo su ámbito.

##### Artículo 6. - Compensación y absorción.

1. El Convenio compensa y absorbe cualquier mejora lograda por el personal, tanto a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento como mediante gratificaciones concedidas a título personal por la empresa.

2. Quedaran, asimismo, absorbidas por el presente Convenio los conceptos económicos que puedan derivarse de Disposición legal o Administrativa, renunciando ambas partes, expresamente, a cualquier otro Convenio Colectivo, de ámbito regional o nacional que pudiera negociarse con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

##### Artículo 7. - Denuncia del Convenio.

1. El presente Convenio deberá ser denunciado con tres meses de antelación al vencimiento del mismo, manteniéndose el carácter normativo y obligacional hasta la firma de un nuevo convenio.

2. Si el convenio no fuere denunciado válidamente por alguna de las partes se prorrogará automáticamente por años naturales en todo su articulado, salvo la tabla salarial, que se verá incrementada en la forma prevista en el anexo al presente convenio.

#### Capítulo II. Jornada.

##### Artículo 8. - Jornada de trabajo.

1. La jornada normal de trabajo, para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total de 1.800 horas anuales prestadas, con carácter general, de lunes a viernes.

2. También se podrá establecer la jornada irregular durante todo el año, o parte de él, respetando los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, así como el cómputo anual de 1800 horas de trabajo efectivo.

3. Los días 21 y 31 de diciembre la jornada laboral será de mañana.

#### **Artículo 9. - Vacaciones.**

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, de los cuales 21 serán disfrutados en el mes de agosto. Los restantes nueve días serán disfrutados, de acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente en Semana Santa y Navidad, o utilizando todos los puentes del año, respetando el cómputo de 1800 horas anuales.

2. Las vacaciones se programaran de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y respetándose en cualquier caso las necesidades de la empresa y los servicios mínimos.

#### **Artículo 10. - Horas extraordinarias.**

1. Tendrá consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo ocho.

2. Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias.

3. En caso de realización de horas extraordinarias, siempre serán compensadas con horas libres en la misma proporción que las horas ordinarias.

### **Capítulo III. Condiciones económicas.**

#### **Artículo 11. - Estructura del salario.**

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:

- a. El salario base de Convenio.
- b. Dos gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c. Gastos de locomoción.

1. Ambas partes acuerdan expresamente que la retribución salarial de todo el personal al servicio de Prevemur, Prevención y Salud, S.L. será percibido únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose las gratificaciones extraordinarias, así como los gastos de locomoción.

#### **Artículo 12. - Salario base de Convenio.**

1. El salario base es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su nivel profesional, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria fijada en el presente Convenio. Su cuantía es la establecida en el anexo del presente Convenio.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario Base de convenio en proporción a la jornada pactada.

#### **Artículo 13. - Mejoras voluntarias.**

1. El régimen de las retribuciones voluntarias se regirá por pacto individual o acto de concesión unilateral del empresario. A dichas mejoras se le aplicará el sistema de compensación y absorción al que se refiere el artículo 6 del presente Convenio.

#### **Artículo 14. - Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año (Verano y Navidad) en

cuantía equivalente a 30 días de salario base de convenio, que serán prorrateadas mensualmente.

#### **Artículo 15. - Percepciones extrasalariales.**

1. Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente mediante vínculo causal con el trabajo prestado.

2. Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las dietas, las compensaciones por gastos de transporte, kilometraje e indemnizaciones y suplidos.

3. Los trabajadores que por motivo de trabajo tengan que desplazarse fuera de su centro tendrán derecho a una media dieta diaria de 12 €.

4. En caso de alojamiento, será siempre por cuenta de la empresa.

5. En caso de utilización de vehículo propio, debidamente autorizado por la empresa, el desplazamiento se abonará a 0,18 €/ km.

#### **Artículo 16. - Gastos de locomoción.**

1. Con objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo se establece un complemento extrasalarial, que englobará cualquier gasto de transporte o análogos, de los comprendidos en el Art. 109 apdo. 2.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que para el año 2004 tendrá una cuantía de 1.116 €. anuales, que la empresa prorrateará en las doce mensualidades del año, a razón de 93 € cada una.

2. Para los demás años de vigencia del presente convenio, el plus de locomoción se verá incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales, con los límites que legalmente se establezcan.

### **Capítulo IV. Condiciones laborales.**

#### **Artículo 17.- Contrato de duración determinada.**

1. De acuerdo con lo previsto en el Art. 15 apdo. 1.b. del Estatuto de los Trabajadores, podrán realizarse contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, con una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de 18, computado desde que se produce la causa o circunstancia que justifique la utilización del contrato.

2. Asimismo, podrán celebrarse contratos por servicio determinado, sea cual sea la duración exigida para la realización del mismo, siempre que tenga sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, tales como: campañas de lanzamiento en zonas determinadas, implantación de nuevos programas, elaboración de nuevos modelos preventivos, campañas de formación, de vigilancia de la salud, primeros auxilios, etc.

#### **Artículo 18.- Modificación de las condiciones de trabajo.**

La dirección de la Empresa, oídos los representantes de los trabajadores o la comisión paritaria, podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan

probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, pudiendo afectar a la jornada, al horario, así como, al régimen de trabajo, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

#### **Artículo 19. - Movilidad geográfica.**

Siempre que lo requieran las necesidades de la empresa, los trabajadores podrán ser desplazados a centros o lugares de trabajo, fuera de los suyos propios, en los que PreveMur tenga ámbito de actuación, dentro del territorio nacional.

#### **Artículo 20.- Extinción del contrato a instancia del trabajador.**

1. Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato, indefinido o de duración determinada, con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de un mes, para Técnicos y Titulados y 15 días para el resto de trabajadores.

2. El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

#### **Artículo 21.- Complemento por incapacidad temporal.**

1. Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, percibirá su salario íntegro, excepto plus de transporte, desde el primer día en caso de accidente de trabajo y a partir del vigésimo primer día en caso de accidente no laboral

2. En el caso de accidente laboral la duración del complemento será como máximo de seis meses y de tres meses cuando sea un accidente no laboral.

#### **Artículo 22.- Jubilación.**

En materia de jubilación de los trabajadores se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

### **Capítulo V. Condiciones Sociales.**

#### **Artículo 23.- Póliza de Seguro.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra las contingencias de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta derivadas de accidente sea o no laboral, con una cuantía mínima de 36 €/trabajador/año.

#### **Artículo 24.- Jubilación voluntaria.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio, con un mínimo de 15 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un complemento de jubilación voluntaria, de acuerdo con la escala siguiente:

- A los 60 años: 6 mensualidades de Salario Base.
- A los 61 años: 5 mensualidades de Salario Base.
- A los 62 años: 4 mensualidades de Salario Base.
- A los 63 años: 3 mensualidades de Salario Base.
- A los 64 años: 2 mensualidades de Salario Base.

#### **Artículo 25.- Formación.**

La empresa junto con los representantes de los trabajadores planificará las acciones formativas necesarias en concordancia con la legislación vigente.

#### **Artículo 26.- Salud Laboral.**

En materia de salud laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, teniendo derecho los trabajadores, como mínimo, además del inicial, a un reconocimiento médico específico al año.

### **Capítulo VI. Faltas y Sanciones.**

#### **Artículo 27. - Faltas.**

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

**Faltas leves.-** Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. 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 considerarán faltas graves las siguientes:

1. Hasta diez faltas de puntualidad al trabajo durante un mes, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al mes sin justificación.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de contrato.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respecto debido a sus compañeros o superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajador sin causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa durante la jornada de trabajo en beneficio propio.

10. La reincidencia en cualquier falta leve en un periodo de tres meses.

**Faltas muy graves.**- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez falta de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días del mes sin justificación.

3. La desobediencia, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendados.

4. El hurto, el robo y la apropiación 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, destrozar o causar desperfectos en máquinas, 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 pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

9. La competencia desleal.

10. Los malos tratos de palabra 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. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.

16. El mal trato y la pérdida del cliente.

17. La reincidencia en comisión de falta grave en un periodo de tres meses.

#### **Artículo 28.- Sanciones.**

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

1. Faltas leves, Amonestación verbal y amonestación escrita.

2. Faltas graves, Suspensión de empleo v sueldo de uno a quince días.

3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y despido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves, a los tres meses; en las graves, a los seis meses, y en las muy graves, al año.

#### **Capítulo VII. Comisión paritaria.**

##### **Artículo 29. - Comisión paritaria.**

1. Para la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una comisión paritaria, formada por siete miembros: un trabajador por cada uno de los siguientes Departamentos: Técnico, Administrativo, Comercial, Vigilancia de la Salud, Formación y por dos representante de la empresa.

2. Las decisiones serán tomadas por mayoría absoluta entre sus miembros.

3. Son funciones de la Comisión:

a. La interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b. La conciliación preceptiva en los conflictos individuales y colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, la cual deberá intentarse dentro del plazo de siete días a contar desde la petición de intervención de la Comisión promovida por escrito por la parte interesada. Transcurrido este plazo sin celebrarse el acto de conciliación, la parte promotora podrá libremente iniciar los trámites de solución del conflicto ante el órgano judicial o administrativo que corresponda.

c. La designación de árbitros para la resolución de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio en aquellos supuestos en los que las partes decidan, de común acuerdo, someter sus controversias a laudo arbitral.

4. La comisión deberá reunirse, como mínimo, una vez al año.

##### **Disposición Adicional 1.ª**

Ambas partes acuerdan que las cantidades de 90 € y 360 €, respectivamente, correspondientes a los jefes y directores de departamento a la que tienen derecho por puesto de trabajo, mientras ocupen los citados cargos, y la cantidad correspondiente a la paga de beneficios, pasan a integrarse en el salario base, con efectos de 1 de enero de 2004.

##### **Disposición Adicional 2.ª**

En el caso de aprobarse un convenio específico para los Servicios de Prevención con ámbito Autonómico o Nacional, Prevemur S.L. aplicará a partir de su entrada en vigor, aquel que resulte más beneficioso, en su conjunto, para sus trabajadores.

##### **Disposición Transitoria.**

Ambas partes se comprometen a elaborar, en el plazo de tres meses, una tabla de producción y sus correspondientes incentivos, que será revisada anualmente.

## ANEXO

## TABLA SALARIAL POR NIVELES PROFESIONALES AÑO 2004.

| CATEGORÍAS   | S.B / MES | P.P. EXTRAS/MES | LOCOMOCIÓN / MES | TOTAL ANUAL |
|--|-----------|-----------------|------------------|-------------|
| DIRECTOR MÉDICO EMPRESA/TRABAJO                      | 1.900     | 317             | 93               | 26.316      |
| D. GERENTE   | 1.600     | 267             | 93               | 23.520      |
| D. TÉCNICO D. COMERCIAL                              | 1.500     | 250             | 93               | 22.116      |
| D. DEPARTAMENTO MÉDICO EMPRESA                       | 1.250     | 208             | 93               | 18.612      |
| MÉDICO   | 1.200     | 200             | 93               | 17.916      |
| JEFES DEPARTAMENTO                                   | 1.150     | 192             | 93               | 17.220      |
| TITULADO SUPERIOR T. N. SUPERIOR ATS EMPRESA         | 1.069     | 178             | 93               | 16.080      |
| JEFE ADMINISTRACIÓN                                  | 1.000     | 167             | 93               | 15.120      |
| TITULADO MEDIO T. N. INTERMEDIO                      | 925       | 154             | 93               | 14.064      |
| OFICIAL ADMINISTRATIVO                               | 783       | 131             | 93               | 12.084      |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO/ AUXI. CLÍNICA RECEPCIONISTA | 715       | 119             | 93               | 11.124      |
| LIMPIADORA   | 686       | 114             | 93               | 10.716      |

## CONTRATO DE PRÁCTICAS. TITULADOS SUPERIORES.

|             | S.B / MES | P.P. EXTRAS/MES | LOCOMOCIÓN / MES | TOTAL ANUAL |
|-------------|-----------|-----------------|------------------|-------------|
| PRIMER AÑO  | 696       | 116             | 93               | 10.860      |
| SEGUNDO AÑO | 857       | 143             | 93               | 13.116      |

## CONTRATO DE PRÁCTICAS. TITULADOS MEDIOS.

|             | S.B / MES | P.P. EXTRAS/MES | LOCOMOCIÓN / MES | TOTAL ANUAL |
|-------------|-----------|-----------------|------------------|-------------|
| PRIMER AÑO  | 604       | 101             | 93               | 9.576       |
| SEGUNDO AÑO | 744       | 124             | 93               | 11.532      |

## CONTRATO DE PRÁCTICAS. ADMINISTRATIVOS.

|             | S.B / MES | P.P. EXTRAS/MES | LOCOMOCIÓN / MES | TOTAL ANUAL |
|-------------|-----------|-----------------|------------------|-------------|
| PRIMER AÑO  | 464       | 77              | 93               | 7.608       |
| SEGUNDO AÑO | 628       | 105             | 93               | 9.912       |

## CONTRATO DE FORMACIÓN.

|             | S.B / MES | P.P. EXTRAS/MES | LOCOMOCIÓN / MES | TOTAL ANUAL |
|-------------|-----------|-----------------|------------------|-------------|
| PRIMER AÑO  | 464       | 77              | 93               | 7.608       |
| SEGUNDO AÑO | 628       | 105             | 93               | 9.912       |

1. El incremento salarial para los años siguientes de vigencia del presente convenio, se calculara aplicando a las tablas salariales del año anterior, el IPC correspondiente a este último año, con efectos desde el 1 de Enero del año siguiente.

2. En caso de prórroga automática del presente Convenio, a partir del 1 de enero del año 2007, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2005 sufrirían un incremento aplicando el porcentaje del I.P.C. del año inmediatamente anterior.

3. Ambas partes acuerdan la renuncia expresa a cualquier tipo de revisión salarial distinto de lo pactado en el presente Anexo.

Murcia a 10 de febrero de 2004.

## Consejería de Economía, Industria e Innovación

**12617 Resolución de la Secretaría General de Economía, Industria e Innovación, de 20 de septiembre de 2004, por la que se hace público el acuerdo del Consejo de Gobierno sobre la renovación de la concesión para la gestión del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia a la empresa, en la frecuencia y hasta la fecha que se indica, en el municipio que se detalla.**

Con fecha 3 de septiembre de 2004 el Consejo de Gobierno acordó renovar la concesión administrativa para la prestación del servicio público de radiodifusión sonora en ondas métricas con modulación de frecuencia a la siguiente empresa.

Empresa: Antena 3 de Radio, S.A.

Frecuencia: 97.2 MHz.

Fecha: 12/03/2014.

Municipio: Caravaca.

Lo que se hace público, de conformidad con el artículo 24.3 del Decreto 47/2002, de 1 de febrero.

Murcia, 20 de septiembre de 2004.—El Secretario General, **Francisco Ferrer Meroño**.

## Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio

**12582 Resolución de la Dirección General de Calidad Ambiental sobre el procedimiento de evaluación de impacto ambiental para un proyecto de modernización y acondicionamiento de los riegos de Olmillos Derecha, Olmillos Izquierda, Boquera Honda, Abadía y Amarguillo Derecha del regadío de Lorca.**

1. Visto el expediente de Evaluación de Impacto Ambiental n.º 217/04, seguido a instancia de La Comunidad de Regantes de la Huerta de Lorca, para un Proyecto de Modernización y Acondicionamiento de los Riegos de Olmillos Derecha, Olmillos Izquierda, Boquera Honda, Abadía y Amarguillo Derecha del Regadío de Lorca, con objeto de que este organismo se pronuncie sobre la necesidad de realizar el Procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental, resulta:

2. Considerando que este asunto se encuentra incluido en el supuesto previsto en el Anexo II, grupo 1, letra c) de la Ley 6/2001, de 8 de mayo, de modificación del Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, se somete a acuerdo de la Comisión Técnica de Evaluación de Impacto Ambiental.

3. Considerando que esta Comisión, reunida en convocatoria ordinaria el día 28/06/04, incluye en el

orden del día este asunto, y acuerda lo siguiente: «El proyecto referenciado, no se considera sustancial en cuanto a las repercusiones ambientales previsibles que se puedan producir, ya que las obras son de escasa entidad, no se generan elementos contaminantes, así como no se afectan áreas de especial interés ecológico, por lo que en base a las motivaciones previstas en el Anexo III de la Ley 6/2001, esta Comisión valora que no es necesario que se realice el procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental. No obstante se deberán tomar medidas de prevención y protección para la vía pecuaria «Camino de Cartagena», que se encuentra afectada por el proyecto».

4. Esta Unidad Administrativa ha seguido todos los trámites legales y reglamentarios establecidos en el Decreto 125/2002, de 11 de octubre por el que se modifica el Decreto 21/2001, de 9 de marzo, y de conformidad con lo establecido en la Ley 6/2001, de 8 de mayo, de modificación del Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental.

5. La Dirección General de Calidad Ambiental que es el órgano administrativo competente en relación al Procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental, de conformidad con lo establecido en el Decreto n.º 65/2004, de 2 de julio, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio («Boletín Oficial de la Región de Murcia» n.º 153, de 5 de julio de 2004), que modifica el Decreto n.º 21/2001, de 9 de marzo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente, ha tenido a bien:

### Resolver

**Primero.** El Proyecto de Modernización y Acondicionamiento de los Riegos de Olmillos Derecha, Olmillos Izquierda, Boquera Honda, Abadía y Amarguillo Derecha del Regadío de Lorca, a solicitud de la Comunidad de Regantes de la Huerta de Lorca, no se considera sustancial según lo previsto en los apartados 1, 2 y 3 del Anexo III de la Ley 6/2001, de 8 de mayo, por lo que no es necesario se realice el Procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental.

**Segundo.** Notifíquese la presente Resolución al interesado con la indicación de que, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 4/1999, de 13 de enero, modificación de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio en el plazo de un mes, desde la notificación de esta Resolución.

Murcia, 15 de julio de 2004.—El Director General de Calidad Ambiental, **Antonio Alvarado Pérez**.