

- a) Lugar en el que se haya celebrado la reunión.
- b) Horas de comienzo y finalización de la reunión.
- c) Nombre y apellidos de los asistentes a la reunión en representación del Servicio Murciano de Salud, de las Organizaciones Sindicales y de los asesores que hayan participado.
- d) Nombre y apellidos del Secretario, o de quien, en ausencia de éste, le sustituya.
- e) Asuntos incluidos en el orden del día, y parte dispositiva de los acuerdos o pactos que se adopten, y en su defecto, la indicación de no haberse llegado a pacto o acuerdo alguno, con la expresión «negociado sin acuerdo».
- f) Las propuestas que se hayan formulado por escrito y las votaciones que se efectúen sobre las mismas, con indicación de los resultados.
- g) A petición expresa de algún representante titular de las Organizaciones Sindicales o del Servicio Murciano de Salud, se hará constar en el acta la posición u opinión del Sindicato o del Servicio Murciano de Salud respecto de algún punto del orden del día, siempre que se entregue por escrito al Secretario durante el transcurso de la reunión o en las 24 horas siguientes a su finalización.

Artículo 20. Redacción, custodia y reparto de las actas.

Las actas serán redactadas por el Secretario, quien cuidará asimismo de su custodia, reparto y conocimiento entre los miembros de la Comisión Mixta.

Artículo 21. Aprobación de las actas.

Las actas serán leídas y aprobadas en la misma reunión o en la siguiente, y deberán ser firmadas por dos representantes del Servicio Murciano de Salud, por un miembro de cada Organización Sindical y por el Secretario de la Comisión.

Disposición adicional única. Sede de la Comisión Mixta.

A efectos de comunicaciones y demás incidencias, la Comisión tendrá su sede en la Dirección General de Recursos del Servicio Murciano de Salud.

Disposición final única.

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

El referido acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, una vez que haya transcurrido un año desde su entrada en vigor. Dicha facultad deberá ser ejercida, en nombre del Servicio Murciano de Salud, por su Director Gerente, y en cuanto a las Organizaciones Sindicales, por la mayoría de sus representantes.

En todo caso, el presente acuerdo seguirá siendo de aplicación en tanto no se alcance un nuevo pacto que sustituya a éste.

Consejería de Trabajo y Política Social

8034 Convenio colectivo de Culmarex, S.A., para el 2003 y 2004

Visto el expediente de Convenio colectivo de Culmarex, S.A., (Código de Convenio número 3001942) de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 7-04-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 24-06-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo.

Resuelve

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

Murcia, 25 de junio de 2003.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma (Resol. 20-9-99). El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

Convenio colectivo de Culmarex, S.A., para el 2003 y 2004

Capítulo Preliminar. Intervinientes

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por el Comité de empresa de Culmarex, S.A., y de otra, por los representantes designados por la Empresa.

Ambas partes se reconocen la legitimación exigida por las Arts. 87 y 88 de la R.D. Leg. 1/1995 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo 1.- Disposiciones generales.

Sección 1.ª Ámbitos

Art. 1.- Ambito aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación al centro de trabajo de Culmarex, S.A., en Muelle del Hornillo, 30.880 Aguilas (Murcia).

Art. 2.- Ambito personal.

Afecta este convenio a la totalidad del personal perteneciente a la plantilla de la sociedad y que se halle prestando sus servicios dentro del ámbito expresado en el artículo anterior, así como al que ingrese en la sociedad del referido ámbito durante su vigencia, con la excepción del personal directivo.

Art. 3.- Vigencia y duración. Denuncia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día de su publicación en el «Boletín Oficial de

la Región de Murcia», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2003. El periodo de duración de este convenio será de dos años, es decir, del 1 de Enero de 2003 al 31 de Diciembre de 2004.

Cumplida la vigencia en la que se hace referencia en el párrafo anterior, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea formalmente denunciado por alguna de las partes, con al menos un mes de antelación a su vencimiento, excepto en las condiciones económicas, cuyo incremento será objeto de negociación por ambas partes.

Sección 2.ª Absorción, compensación y condiciones mas beneficiosas.

Art. 4.- Absorción y compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrá eficacia práctica, si considerados en cómputo anual y sumados a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio son compensables en cómputo anual, con las que rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativa legal, convenios de cualquier tipo o pactos de cualquier clase.

Art. 5.- Garantía personal.

Las condiciones pactadas en este Convenio se entienden con el carácter de mínimas, debiendo respetarse las situaciones que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas que las aquí comprendidas.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tenga establecido la empresa al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

En consecuencia se garantizará que el trabajador, al aplicarse las condiciones económicas de este convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirá menos de lo que estuviera percibiendo en el momento de la entrada en vigor.

Art. 6.- Trabajadores a jornada reducida.

El trabajador que preste servicio en régimen de jornada reducida, percibirá los beneficios establecidos en las presentes normas en proporción al tiempo que preste su servicio y en todos los conceptos que se establecen para los trabajadores de jornada completa.

Art. 7.- Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Y sus funciones serán:

a) Interpretación auténtica del convenio.

b) Arbitraje de las cuestiones que las partes le sometan de común acuerdo.

Las resoluciones o acuerdos tomados por unanimidad tendrán carácter vinculante. La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la empresa. Será competencia de la Comisión establecer las normas de su propio funcionamiento.

La Comisión deberá emitir sus dictámenes en un plazo de 15 días, previa audiencia en todo caso de las partes interesadas.

Art. 8.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica se considerará global y conjuntamente vinculadas las partes a su totalidad.

Capítulo II.- Política de empleo.

Art. 9.- Disposiciones generales.

1. La política de personal, se inspira en la promoción profesional de todos los trabajadores de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para su adecuada adaptación a las características de la empresa.

2. La empresa garantizará al personal los cauces adecuados para el estudio y resolución de sus peticiones laborales de carácter general y particular.

3. Cuando un trabajador estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada o su situación según la permanencia no corresponda a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar ante la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación.

Art. 10.- Contratación.

La contratación del personal de nuevo ingreso se llevará a cabo con sujeción a las normas contenidas en la legislación vigente que resulte de aplicación.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales que se establecen en este Convenio Colectivo se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio Colectivo, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen renovar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará renovación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Contrato a tiempo parcial.- El contrato a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquél que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Art. 11.- Periodo de prueba.

La empresa podrá pactar con los trabajadores de nuevo ingreso un periodo de prueba no superior a seis meses para los titulados superiores, ni de dos meses para el personal administrativo y mandos intermedios y un mes para el personal operativo.

El periodo de prueba computará a efectos de antigüedad si se produce la incorporación definitiva en plantilla.

Las situaciones de Incapacidad Laboral, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Ascensos. Para el personal encuadrado en el Grupo III «Personal Planta», la categoría de ingreso será la de Oficial 3.^a y Buzo-Piscicultor 3.^a, produciéndose el ascenso automático a la categoría de Oficial 2.^a y Buzo-Piscicultor 2.^a al cabo de dos años de permanencia en la categoría de ingreso.

Todos los años, la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores, efectuarán una revisión de plantillas para determinar las vacantes existentes y las de nueva creación, para elaborar conjuntamente la oferta de dichas vacantes a los trabajadores que voluntariamente quieran participar.

En caso de haber varios aspirantes a una misma plaza, en igualdad de condiciones se le asignará al más antiguo en la categoría y de persistir el empate al más antiguo en la empresa.

A tal fin se constituirá un tribunal para comprobar la capacitación de los aspirantes, ya que será el encargado de elaborar las bases y temario, que estará integrado por una representación de la empresa y por una representación sindical. Las fechas de las pruebas se darán a conocer a los aspirantes con una antelación mínima de un mes.

Serán de libre asignación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo y el Jefe de Departamento.

Art. 12.- Jubilación (fomento de empleo).

Como medida de fomento del empleo y por necesidades del mercado de trabajo, se pacta expresamente que la empresa accederá a las peticiones de jubilación especial que les soliciten los trabajadores a los

sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1.194/1.985 de 17 de julio.

Art. 13.- Clasificación del personal.

El personal afectado por este convenio estará integrado en alguno de los grupos siguientes:

Grupo I. Personal Técnico.

- Jefe Departamento. Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la Dirección que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

- Jefe Personal. Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

- Titulado Superior. Titulado Superior es aquél que aplica su título de grado superior y los conocimientos adquiridos al proceso técnico de la empresa.

- Titulado Medio. Titulado Medio es aquél que aplica su título de grado medio y los conocimientos adquiridos al proceso técnico de la empresa.

Grupo II. Personal Administrativo.

- Oficial 1.^a Administrativo. Es aquel trabajador que, provisto o no de poderes, tiene a su cargo un servicio determinado de ámbito administrativo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que realiza trabajos correspondientes al cargo contable.

- Oficial 2.^o Administrativo. Es aquel empleado que desarrolla labores administrativas de colaboración y complemento con el oficial primera en todas las especialidades administrativas sin alcanzar el grado de conocimiento propio de este, pero que desarrolla todas las labores propias de la administración en cualquiera de sus áreas.

- Auxiliar Administrativo. Es aquel empleado que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, inherentes al trabajo de aquéllas.

Grupo III. Personal Planta.

- Encargado. Es aquel trabajador que con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa y asignado a una sección o sector determinado, desempeña entre otras las labores de vigilancia, control y cuidado de los trabajos que se desarrollan en su departamento, dependiendo del Jefe de Departamento, y que tiene mando directo sobre los profesionales encuadrados dentro de su sector, respondiendo de su disciplina y distribuyendo su trabajo.

- Supervisor 1.^a Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Encargado y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime

oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

- Supervisor 2.^a Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Supervisor 1.^a y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas.

- Oficial 1.^a Es aquel trabajador que, con experiencia o conocimientos técnicos apropiados, reconocidos por la empresa, desarrolla trabajos que suponen especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en las máquinas o procesos que tenga encomendados.

- Oficial 2.^a Es aquel trabajador que, a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria y unos conocimientos teóricos previos.

- Oficial 3.^a Es aquel trabajador que realiza funciones carentes de responsabilidad, ayudando a sus superiores a realizar trabajos sencillos de rápida comprobación y bajo la vigilancia de sus superiores.

- Jefe Buzo-Piscicultor. Es aquel mando que poseyendo el carné o título profesional que lo capacite como tal, con conocimiento y experiencia reconocidos por la empresa, desempeña entre otras las labores de vigilancia, control y cuidado de los trabajos que se desarrollan en su departamento.

- Buzo-Piscicultor. Es aquel trabajador que poseyendo el carné o título profesional que lo capacite como tal, y estando a las órdenes de un superior desempeña trabajos y labores de mantenimiento subacuáticos y terrestres, dependiendo de su clasificación profesional, como Oficial de 1.^a, 2.^a y 3.^a, dependiendo de su destreza o conocimiento profesional demostrado. A partir de la firma de este convenio, el personal de buceo que figura en las categorías de Oficial de 1.^a, 2.^a ó 3.^a, se denominarán Buzo-Piscicultor de 1.^a, 2.^a ó 3.^a

Todos aquellos trabajadores que compongan el Personal de Planta, en cualquiera de sus categorías, estando en posesión del título de Patrón de embarcaciones pesqueras, podrán manejar las embarcaciones propiedad de la empresa, para la realización de los trabajos de los cuales sean encomendados.

Grupo IV. Personal Mantenimiento.

- Encargado Mantenimiento. Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Jefe de Producción y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

- Oficial 1.^a Mantenimiento. Es aquel trabajador que, con experiencia o conocimientos técnicos apropiados,

reconocidos por la empresa, desarrolla trabajos que suponen especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en las máquinas o procesos que tenga encomendados.

- Oficial 2.^a Mantenimiento. Es aquel trabajador que, a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria y unos conocimientos teóricos previos.

- Redero 1.^a Es aquel trabajador que, a las órdenes de un superior, desempeña las funciones concretas referentes al manejo, cuidado y reparación de redes, además de otros trabajos que puedan ser derivados de su trabajo en sí. También podrá realizar, por necesidad, trabajos propios de la granja.

- Redero 2.^a Es aquel trabajador que, a las órdenes del Redero 1.^a, desempeña funciones concretas referente al manejo, cuidado y reparación de redes, además de otros trabajos que puedan ser derivados de su trabajo en sí. También podrá realizar, por necesidad, trabajos propios de la granja.

Todos aquellos trabajadores que compongan el Personal de Mantenimiento, en cualquiera de sus categorías, estando en posesión del título de Patrón de embarcaciones pesqueras, podrán manejar las embarcaciones propiedad de la empresa, para la realización de los trabajos de los cuales sean encomendados.

Grupo V. Personal de Procesado.

- Encargado Procesado. Es aquel trabajador que con conocimiento reconocido por la empresa, desempeña las labores de coordinación, supervisión, vigilancia y cuidado de las tareas propias de su sección, teniendo mando directo sobre los profesionales de su sector, y siendo responsable de la seguridad en el trabajo.

- Ayudante Encargado. Es aquel trabajador que, con experiencia o conocimientos apropiados, reconocidos por la empresa, desarrolla trabajos que suponen especial empeño y pericia, estando capacitado para solucionar deficiencias en los procesos que tenga encomendados.

- Empaquetador-ensasador. Es aquel trabajador que, a las órdenes de sus superiores, desempeña funciones concretas y determinadas para las que se requiere cierta práctica operatoria.

Grupo VI. Personal Vigilancia.

- Jefe Vigilante. Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dependiendo del Jefe de Producción y dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios de vigilancia, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

- Vigilante noche. Es aquel trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la empresa durante la noche y en instalaciones

en tierra o en mar, además de llevar a cabo labores básicas de mantenimiento, tanto en las instalaciones como en los peces. Cursará los partes correspondientes de novedades e incidencias. Tendrá la clasificación de Vigilante noche 1.ª o 2.ª, dependiendo de los conocimientos, destreza y pericia en el desarrollo de su trabajo.

- Vigilante día. Es aquel trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la empresa durante el día y en instalaciones en tierra o en mar, además de llevar a cabo las labores básicas de mantenimiento, tanto en las instalaciones como en los peces. Cursará los partes correspondientes de novedades e incidencias. Tendrá la clasificación de Vigilante día 1.ª o 2.ª, dependiendo de los conocimientos, destreza y pericia en el desarrollo de su trabajo.

- Vigilante 1.ª noche-tierra. Es aquel trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de las instalaciones y de los peces de la empresa durante la noche y en instalaciones en tierra, además de llevar a cabo las labores básicas de mantenimiento, tanto en las instalaciones como en los peces. Cursará los partes correspondientes de novedades e incidencias.

Grupo VII. Personal Investigación.

- Supervisor Investigación. Es aquel mando que tiene por misión la supervisión, control y seguimiento de todos aquellos proyectos que le sean asignados por la empresa, al igual que comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios.

- Auxiliar Investigación. Es aquel trabajador que a las órdenes del Supervisor de Investigación, desempeña funciones de control y seguimiento de todos aquellos proyectos que sean encomendados al departamento de investigación.

Grupo VIII. Personal Oficinas Varios.

- Portero. Es aquel trabajador que principalmente tiene como función la de orden y vigilancia dentro de las instalaciones de la empresa, respecto a las visitas que vienen del exterior.

- Telefonista. Tendrá la función de estar al cargo y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir y atender las visitas.

- Personal limpieza. Es aquel trabajador encargado de los servicios de aseo en general y de la limpieza y cuidado de las instalaciones de la empresa.

- Conductor. Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios que se le encomienden.

Art. 14.- Trabajos de superior e inferior categoría.

Se estará a lo que determina en la Legislación vigente.

Capítulo III.- Jornada, horarios y descansos.

Art. 15.- Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, con un cómputo anual de 1.610 horas de trabajo efectivo para los trabajadores del sector de producción y 1.800 horas de trabajo efectivo para el resto.

Se establecerá un cuadro horario de trabajo en cada centro con la distribución horaria. Este cuadro deberá estar elaborado y expuesto dentro del primer trimestre natural de cada año.

La jornada podrá ser modificada en función de las necesidades de la planta y que deberá ser negociada entre la representación de los trabajadores y la empresa.

En atención a la especial función que realizan los trabajadores con categoría de Buzo-Piscicultor, éstos tendrán que realizar, con carácter rotatorio, trabajos de revisión de fin de semana y festivos. El equipo de trabajo estará compuesto por 3 personas, y la duración de dichos trabajos serán de aproximadamente unas 3 horas. Existirá una rueda que estará compuesta por un mínimo de 10 personas.

Referente al resto de personal de producción, se seguirá una rotación para cubrir vacaciones, puntas de trabajo, y otros imprevistos que pudieran surgir durante los fines de semana y festivos, con un máximo de 50 horas anuales. En el sector de producción estos tendrán que realizar con carácter rotatorio una guardia de fin de semana, cada 13 semanas, bien entendido que podrá ser modificada en función del personal de la rueda disponible, no pudiendo ser inferior a 10 semanas cada guardia. Dicha guardia estará incluida en los salarios, no suponiendo nunca un trabajo extra, ya que la guardia está compensada en la jornada de 7 horas diarias, bien entendido que sólo afectará a los trabajadores que realicen dicha guardia.

Art. 16.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, estableciéndose al máximo en 70 horas anuales.

En esta materia de horas extraordinarias o fuerza mayor, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tendrá la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria pactada y se abonará con el recargo del 100% sobre el valor de la hora diaria o su compensación en días de descanso.

Art. 17.- Plus nocturnidad.

El plus de nocturnidad consistirá en un 25% del salario base, pactado para cada una de las categorías profesionales.

Este plus se abonará proporcionalmente a las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22

horas y las 7 horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tal y como ocurre con los vigilantes.

Art. 18.- Vacaciones anuales.

Los trabajadores afectados por el presente convenio que hayan prestado sus servicios durante un año en la empresa, tendrán derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales, retribuidas sobre el salario convenio, iniciándose éstas en día laboral (lunes a viernes). Para el resto de los trabajadores, el número de vacaciones a disfrutar será proporcionalmente al tiempo de trabajo realizado.

El disfrute de las mismas podrá fraccionarse en dos periodos quincenales. Su distribución se acordará con los representantes legales de los trabajadores bajo el criterio general de rotatividad en los periodos, intentando garantizar las preferencias de cada trabajador en los casos que sea posible.

El trabajador que se encuentre de baja por I.T. al comenzar su periodo de vacaciones, estas las disfrutará posteriormente dentro del mismo año y cuando las necesidades del trabajo lo permitan.

Art. 19.- Permisos y licencias.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante tres días en los casos de muerte de parientes de hasta el 2.º grado por afinidad o consanguinidad, o enfermedad grave de los mismos. A efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquéllos que sea calificado como tal por el facultativo correspondiente bien en la certificación inicial o con requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda, dictaminará la Comisión Paritaria en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc....

c) Cuatro días en el caso de alumbramiento de esposa, pudiendo ampliar hasta dos días más cuando se necesite realizar desplazamiento.

d) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales, previa justificación.

e) Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica y siempre que esa consulta no se pueda realizar en horas fuera de trabajo. El trabajador deberá traer un justificante donde vendrá especificado el tiempo que ha estado en consulta.

f) Los trabajadores dispondrán, anualmente, de dos días retribuidos para asuntos propios.

g) Un día por traslado de vivienda dentro de Aguilas, y dos si es fuera.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso, no retribuido, de un máximo de quince días anuales. Este permiso no podrá afectar a más de una persona de la plantilla a la vez.

Art.º 20.- Excedencia por maternidad y por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Al término de la excedencia el trabajador se reincorporará en su mismo puesto de trabajo.

Capítulo IV.- Retribuciones.

Art. 21.- Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2003 será del IPC+1.5%, sobre el salario base y demás conceptos retributivos. El IPC a tener en cuenta será el real o el previsto, bien entendido que se aplicará el de mayor cuantía. En Enero de 2004 se realizará la revisión salarial del año 2003, incrementadas las tablas salariales, éstas servirán, de base para el incremento del año 2004 que será el IPC+1.5% a todos los conceptos salariales y también se tendrá en cuenta el IPC real o el previsto, aplicándose el de mayor cuantía.

Art.- 22.- Igualdad de derechos.-

La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realiza.

Art. 23.- Conceptos salariales.

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio se refieren siempre a percepciones brutas y se compondrán de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, complemento del puesto y complemento productividad.

Art. 24.- Salario base de convenio.

Se establece como salario base de convenio el que figura para cada categoría en la columna correspondiente al anexo salarial.

Art. 25.- Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el 3% del salario base por cada trienio hasta un máximo de 12 trienios. La antigüedad se consolida en el mismo mes que cumpla el trienio.

Art. 26.- Complemento puesto.

Se pacta un complemento del puesto, cuya cuantía para las distintas categorías profesionales se recoge en la columna correspondiente al anexo salarial.

Art. 27.- Complemento productividad.

Se trata de un complemento variable, el cual será cuantificado mediante acuerdo individual entre la empresa y el trabajador. Debido al carácter graciable del presente complemento, el mismo no tendrá cuantía fija, y no estará sujeto a variable alguno, sin que el abono del mismo pueda suponer un derecho adquirido o condición beneficiosa para sucesivas anualidades.

Art. 28.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establece para todo el personal a efectos al presente convenio, dos pagas extraordinarias equivalentes cada una de ellas en 30 días de salario base, incrementado por el importe de los complementos salariales de carácter fijo que tengan asignados, denominadas de verano y Navidad. El periodo devengado será del 1 de Enero al 30 de Junio, y del 1 de Julio al 31 de Diciembre. La fecha de abono será para la de verano el 15 de Julio y para la de Navidad el 22 de Diciembre.

Se abonará la parte proporcional a quien ingrese o cese en la empresa a lo largo del año.

Art. 29.- Dietas y locomoción.

El personal que por necesidades del servicio sea desplazado de su centro de trabajo a otro fuera del municipio, será reintegrado por parte de la empresa de los gastos ocasionados por tal concepto, previa justificación de los mismos.

Cuando se viaje en vehículo propio, se abonará a razón de 0,15 € el kilómetro recorrido.

Art. 30- Compensación de domingos y festivos.

Cuando excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o en su caso de descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar el salario correspondiente a dichos

días incrementado en un 120%. Dicho incremento se aplicará sobre la totalidad de las retribuciones percibidas en los citados días.

Art. 31.- Compensaciones especiales.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario desde el primer día de producirse el accidente. En los casos de I.T. común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de I.T. de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario base, en los supuestos que a continuación se detallan y durante el tiempo que también se expresa:

a) Cuando se precise hospitalización, con o sin intervención quirúrgica, se completará el 100% del salario desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta.

b) En los demás casos, la empresa completará las prestaciones de I.T. hasta alcanzar el 100% del salario, a partir del décimo día de la baja y por un periodo máximo de 120 días.

c) En los supuestos de baja maternal, la empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social hasta totalizar el 100% del salario desde el primer día hasta la decimosexta semana de baja. En el caso de parto múltiple, se abonará el 100% del salario durante dieciocho semanas.

La empresa suscribirá una póliza de seguros a favor de sus trabajadores que garanticen a los mismos, a su viuda o beneficiarios la percepción de una indemnización de 45.076 €, en caso de muerte o invalidez permanente total y/o absoluta o gran invalidez, derivadas ambas de accidente de trabajo, o muerte natural o invalidez permanente, por otras causas.

Será negociable por cada trabajador y la empresa, el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de prima para estos casos será a cargo del trabajador.

La empresa facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En caso de fallecimiento, si el trabajador dejara viudo/a y/o hijos menores de 18 años de edad, la empresa le abonará una cantidad igual al importe de dos mensualidades de su salario base, complemento puesto y, en su caso, complemento personal de antigüedad.

Se establece una ayuda al trabajador que tenga hijos con deficiencias psíquicas o físicas, reconocidas como tales por la Seguridad Social, cuantificadas en 150.000 pesetas año y por hijo, pagaderas por meses.

Capítulo V.- Seguridad e higiene.**Art. 32.- Seguridad e Higiene.**

1.- Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que,

en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las Direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Especialmente serán asesorados por servicios de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

En tanto se adoptan las medidas técnicas para eliminar los riesgos de peligrosidad, toxicidad y penosidad a los que se refiere el párrafo anterior; así como aquéllos casos en los que, a pesar de adoptarse las medidas correctoras adecuadas, no resulte posible eliminar dichos riesgos, serán considerados trabajos penosos o peligrosos todos los que así sean declarados por la Comisión Paritaria para Prevención de Riesgos Laborales, a quién se faculta expresamente para que, en el plazo de tres meses desde la publicación oficial del presente Convenio, determine los puestos o actividades que tengan tal consideración.

Los trabajadores que presten sus servicios en los puestos o actividades que la Comisión determine como penosos o peligrosos percibirán por tal concepto un Plus, que se especifica en el anexo de la tabla salarial. Dicho plus, será siempre absorbido por el salario bruto, no suponiendo nunca un incremento del salario bruto.

2.- Cualquier enfermedad o patología sufridas por los trabajadores, que puedan diagnosticarse por la Seguridad Social como ocasionada, motivada o agravada por las condiciones de trabajo, será considerada, a los efectos de este Convenio, como enfermedad de origen laboral y como tal recibirá la consideración de accidente de trabajo.

3.- Previo informe médico, la mujer embarazada tendrá derecho a cambiar de puesto de trabajo, desde que se detecte el embarazo, cuando los agentes utilizados, los procedimientos o las condiciones de trabajo existentes en el puesto que viniera desempeñando supongan un riesgo para la seguridad y la salud de la trabajadora o una posible repercusión sobre el embarazo.

4.- En los centros de trabajo de menos de cincuenta trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los Delegados de Personal, a partir de 50 trabajadores se constituye un Comité de 5 Delegados y de entre ellos se eligen dos delegados de prevención de riesgos en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento. Cada delegado dispondrá de un máximo de 40 horas anuales para su reciclaje.

5.- Las partes acuerdan constituir una Comisión paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, que estará compuesta por dos miembros designados por los Sindicatos y dos miembros designados por la empresa.

La Comisión para la Prevención de Riesgos Laborales asumirá funciones específicas para promover la mejora de las condiciones de trabajo y estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de riesgos laborales a las peculiaridades de la empresa y, en su caso, incorporarlas al texto del Convenio.

La constitución de la Comisión se formalizará, como máximo, en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Art. 33.- Prendas de trabajo.

La empresa se compromete a dar a los delegados de prevención las facilidades para realizar compras en esta materia.

Con independencia de las prendas de protección a las que anteriormente se hace referencia, la empresa proveerá a todos los trabajadores de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la autoridad laboral competente.

Se establece como fecha máxima para la compra de ropa de verano el mes de mayo, y para la ropa de invierno el mes de septiembre.

Capítulo VI.-Derechos sindicales.

Art. 34.- Derechos sindicales.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a un crédito de 18 horas cada mes, cada uno, para atender los asuntos propios de su cargo, comunicándolo a la empresa lo antes posible.

Los delegados de personal podrán ceder sus horas sindicales mensuales a cualquier trabajador también delegado que las necesitara, para funciones de su representación sindical. Esta cesión deberá hacerse de forma mensual y la misma se preavisará a la empresa, con al menos, 24 horas de antelación.

Art. 35.- Acoso Sexual .-

De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de Noviembre de 1991,

núm.92/131 CCE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas, que trabajan en el ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción desarrollada en dicho ámbito y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma.

Las quejas sobre este tipo de comportamiento podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiendo el procedimiento sancionador previsto en el artículo 35 apartado c) a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Capítulo VII.- Régimen disciplinario.

Art. 36.- Faltas laborales.

Las faltas laborales de los trabajadores podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

- La incorrección con jefes, compañeros y subordinados.

- El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

- Las faltas de puntualidad al trabajo, sin causa justificada de 2-3 veces al mes.

- El descuido en la conservación de los bienes de la empresa.

b) Serán faltas graves:

- El incumplimiento o abandono de las medidas de seguridad de la empresa.

- La falta de disciplina en el trabajo y respeto a superiores y subordinados.

- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como las negligencias que puedan suponer un perjuicio grave para la empresa.

- La falta de asistencia al trabajo, durante 2 días, sin causa justificada.

- Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada durante más de 3 y menos de 7 veces al mes.

- El abandono del trabajo sin causa justificada.

- La reincidencia en faltas leves, o cuando de aquéllas se deriven tales consecuencias que puedan ser consideradas muy graves.

c) Serán faltas muy graves:

- El fraude, deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

- La manifiesta insubordinación.

- El falseamiento voluntario de los datos e informaciones de la empresa.

- La reincidencia en faltas graves, o cuando de aquéllas se deriven tales consecuencias que puedan ser consideradas muy graves.

- La simulación de enfermedad o accidentes.

- Las faltas de asistencia durante tres veces al mes, sin justificar.

- Acoso sexual.

En materia de prescripción de faltas, se estará dispuesto en la legislación.

Art. 37.- Sanciones.

La potestad disciplinaria está atribuida a la empresa, que podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de los incumplimientos laborales citados en el artículo anterior, con arreglo a la siguiente graduación de sanciones:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

b) Por faltas graves:

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

- Por tres sanciones graves: una muy grave.

- Pérdida de la categoría de uno a tres meses, pasando a la inmediatamente inferior.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 30 días.

- Pérdida definitiva de la categoría profesional, pasando a la inmediata inferior.

- Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, será puesto en conocimiento del interesado, quien tendrá un plazo de 3 días para alegar lo que estime por conveniente.

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

Art. 38.- Prescripción.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 60 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII.- Disposiciones finales.

Disposición final primera.- Solución extrajudicial de conflictos laborales

Ambas partes se adhieren al acuerdo sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región

de Murcia (ASEMUR) publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», fecha 01.03.97, suscrito por los representantes de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), Unión Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Por lo que todos los conflictos que hace referencia dicho acuerdo se someterá al procedimiento establecido en el mismo.

Disposición final segunda.- Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 14-01-97, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Disposición final tercera.- Previsión social.

La Representación de la empresa y la Representación de los trabajadores acuerdan iniciar la constitución de un Plan de Pensiones que deberá surtir efecto

con fecha 1 de Enero de 2004. A partir de la citada fecha, la Empresa, se compromete a realizar aportaciones mensuales de 15.03 € para cada trabajador al Plan de Pensiones.

A los efectos de la puesta en marcha del citado Plan de Pensiones, se crea una Comisión compuesta por dos Representantes de la empresa y dos Representantes de los Sindicatos firmantes del Convenio.

Plus de peligrosidad y penosidad.-

Plus mensual

Jefe de Buzos.- 2%

Buzo-Piscicultor 1.º- 2%

Buzo-Piscicultor 2.º- 2%

Buzo-Piscicultor 3.º- 2%

Encarg. Procesado.- 2%

Ayudte. Encargado.- 2%

Empaq. Envasador.- 2%

SALARIOS 2003

| Categoría | Salario base | C.Puesto | Bruto Mes | Turno Hora | Salario anual |
|----------------------------|--------------|----------|-----------|------------|---------------|
| Jefe Departamento | 2.237,81 | 198,92 | 2436,73 | | 34.114,23 |
| Jefe Personal | 1.127,19 | 66,31 | 1193,50 | | 16.709,06 |
| Titulado Superior | 1.817,03 | 127,50 | 1944,53 | | 27.223,41 |
| Titulado Medio | 1.147,60 | 63,75 | 1211,35 | | 16.958,91 |
| Personal Administrativo | | | | | |
| Oficial 1.º Administrativo | 1.019,06 | 63,75 | 1082,82 | | 15.159,44 |
| Oficial 2.º Administrativo | 828,83 | 31,88 | 860,70 | | 12.049,86 |
| Auxiliar Administrativo | 629,91 | 33,16 | 663,06 | | 9.282,87 |
| Personal Planta | | | | | |
| Encargado | 1.734,15 | 95,63 | 1829,78 | | 25.616,86 |
| Supervisor 1.º | 1.498,50 | 99,47 | 1597,97 | | 22.371,59 |
| Supervisor 2.º | 1.034,36 | 86,21 | 1120,57 | | 15.687,96 |
| Oficial 1.º | 988,21 | 63,75 | 1051,96 | | 14.727,44 |
| Oficial 2.º | 892,58 | 31,88 | 924,46 | | 12.942,38 |
| Oficial 3.º | 828,83 | 31,88 | 860,70 | | 12.049,86 |
| Jefe Buzo Piscicultor | 1.549,26 | 95,63 | 1644,88 | | 23.028,39 |
| Buzo-Piscicultor 1.º | 1.416,14 | 95,63 | 1511,76 | | 21.164,71 |
| Buzo-Piscicultor 2.º | 1.182,06 | 96,55 | 1278,61 | | 17.900,48 |
| Buzo-Piscicultor 3.º | 994,58 | 70,13 | 1064,71 | | 14.905,95 |
| Personal Mantenimiento | | | | | |
| Encargado Mantenimiento | 1.402,62 | 70,13 | 1472,74 | | 20.618,42 |
| Oficial 1.º Mantenimiento | 1.128,47 | 47,82 | 1176,29 | | 16.468,09 |
| Oficial 2.º Mantenimiento | 924,46 | 31,88 | 956,33 | | 13.388,65 |
| Redero 1.º | 1.179,47 | 63,75 | 1243,23 | | 17.405,17 |
| Redero 2.º | 950,00 | 33,66 | 983,66 | | 13.771,24 |
| Personal Procesado | | | | | |
| Encargado Procesado | 712,78 | | 712,78 | 6,15 | |
| Ayudante Encargado | 633,22 | | 633,22 | 5,74 | |
| Empaquetador-ensvasador | 563,60 | | 563,60 | 5,64 | |
| Personal Vigilancia | | | | | |
| Jefe Vigilante | 669,43 | 63,75 | 733,18 | 59,34 | 10.264,51 |
| Vigilante 1.º noche | 1.083,84 | 63,75 | 1147,59 | 70,13 | 16.066,23 |
| Vigilante 2.º noche | 988,21 | 31,88 | 1020,08 | 57,38 | 14.281,18 |
| Vigilante 1.º día | 696,22 | 53,04 | 749,26 | 63,60 | 10.489,61 |

| Categoría | Salario base | C.Puesto | Bruto Mes | Turno Hora | Salario anual |
|----------------------------|--------------|----------|-----------|------------|---------------|
| Vigilante 2.ª día | 637,55 | 32,14 | 669,69 | 58,66 | 9.375,62 |
| Vigilante 1.ª noche-tierra | 1.115,72 | 31,88 | 1147,60 | 54,19 | 16.066,38 |
| Personal Investigación | | | | | |
| Supervisor Investigación | 1.498,26 | 127,50 | 1625,76 | | 22.760,63 |
| Auxiliar Investigación | 1.020,08 | 95,63 | 1115,71 | | 15.619,97 |
| Personal Oficinas Varios | | | | | |
| Portero | 765,06 | 63,75 | 828,81 | | 11.603,30 |
| Telefonista | 828,72 | 63,75 | 892,48 | | 12.494,66 |
| Personal Limpieza | | | | 5,64 | |
| Conductor | 1.020,08 | 63,75 | 1083,84 | | 15.173,70 |

Consejería de Turismo y Ordenación del Territorio

8226 Corrección de errores a la publicación de la Orden Resolutoria de 24 de junio de 2003, por la que se aprueba inicialmente las Directrices y Plan de Ordenación Territorial del Suelo Industrial de la Región de Murcia (OT 4/2002).

Advertido error en la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», número 150, de fecha 2 de julio de 2003, por medio del presente se procede a su rectificación:

En la página 13014, donde dice: «Con fecha 24 de junio de 2002 el Excmo. Sr. Consejero de Turismo y Ordenación del Territorio ha dictado la siguiente Orden Resolutoria:».

Debe decir: «Con fecha 24 de junio de 2003, el Excmo. Sr. Consejero de Turismo y Ordenación del Territorio ha dictado la siguiente Orden Resolutoria:».

Murcia, 2 de julio de 2003.—El Director General de Ordenación del Territorio y Costas, **José María Bernabé Tomás**.

4. ANUNCIOS

Consejería de Educación y Cultura

8227 Resolución de la Consejería de Educación y Cultura por la que se hace pública la licitación para la contratación de adquisición de equipamiento para el ciclo formativo «Impresión de Artes Gráficas» en I.E.S. «Cañadas de Las Eras» de Molina de Segura (Murcia).

1.- Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Consejería de Educación y Cultura.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Servicio de Contratación.
- c) Número de expediente: SG/CA/24/2003

2.- Objeto del contrato.

- a) Descripción del objeto: Adquisición de equipamiento para el ciclo formativo «Impresión de Artes Gráficas».

b) División por lotes: sí

c) Lugar de ejecución: I.E.S Cañadas de las Eras. Cañadas de la Eras, 30500 Molina de Segura (Murcia).

d) Plazo de ejecución: Un mes.

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación.

a) Tramitación: ordinaria.

b) Procedimiento: abierto.

c) Forma: concurso.

4.- Presupuesto base de licitación: 172.687,00 euros, IVA. incluido.

5.- Garantías. Provisional: no se exige.

6.- Obtención de documentación e información.

a) Entidad: Consejería de Educación y Cultura (Servicio de Contratación de la Secretaría General).