12. Denominación específica: "NTRA. SRA. DE LOS BUENOS LIBROS"
 Código de Centro: 30005934
 Titular: Fuensanta Garrido Cutillas
 Domicilio: C/ Travesía José Maluquer, n.º 12
 Localidad: Murcia
 Municipio: Murcia
 Capacidad: 2 unidades de primer ciclo.

13. Denominación específica: "SAN VICENTE FERRER"
 Código de Centro: 30006380
 Titular: Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl
 Domicilio: C/ Mayor, n.º 23
 Localidad: Palmar, El
 Municipio: Murcia
 Capacidad: 2 unidades de primer ciclo.

14. Denominación específica: "SAN FRANCISCO DE ASIS"
 Código de Centro: 30007852
 Titular: Sociedad Cooperativa Limitada de Enseñanza San Francisco de Asís
 Domicilio: C/ Pío Baroja, n.º 30
 Localidad: Yecla
 Municipio: Yecla
 Capacidad: 2 unidades de primer ciclo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SUSCRITO ENTRE PREVEMUR, PREVENCIÓN Y SALUD, S.L. Y SUS TRABAJADORES.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - AMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre PREVEMUR, 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 PREVEMUR, PREVENCIÓN Y SALUD S.L.

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 PREVEMUR, 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 2001.

2. Su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2005.

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 PREVEMUR, 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 mínimas 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

Consejería de Trabajo y Política Social

7890 Convenio Colectivo de Trabajo para Prevemur, Prevención y Salud, S.L. Expediente 21/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Prevemur, Prevención y Salud (Código de Convenio número 3002612), de ámbito empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 8-6-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 20-6-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

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 a 22 de junio de 2001.—El Director General de Trabajo. Por delegación de firma (Resol. 20-9-99), el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

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. Durante el periodo comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre o, en su caso, el 1 de agosto y el 30 de septiembre, la jornada será continuada de 8 a 15 horas, prestadas de lunes a viernes.

Artículo 9. - VACACIONES.

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, de los cuales 21 serán disfrutados entre el 1 de agosto y el 15 de septiembre. 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 programarán 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) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Paga de beneficios.

2. 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 la paga de beneficios.

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. Los jefes y directores de departamento tendrán derecho a una retribución por puesto de trabajo, de 15.000 ptas. y 60.000 ptas, respectivamente, mientras ocupen los citados cargos.

2. 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 tres gratificaciones extraordinarias al año (verano, Navidad y beneficios) 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 3.500 ptas. correspondiendo dos mil ptas. para la comida y, en su caso, 1500 ptas., para la cena.

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 25 ptas/ 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 2001 tendrá una cuantía de 162.000 ptas. anuales, que la empresa prorrateará en las doce mensualidades del año, a razón de 13.500 ptas. 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.

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.

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 enfermedad o accidente no laboral.

2. En todos los casos la duración del complemento será como máximo de seis meses.

Artículo 22.- JUBILACIÓN OBLIGATORIA.

Los trabajadores que cumplan los 65 años en situación de alta en la empresa, siempre que reúnan los requisitos previstos en la Ley General de la Seguridad Social para el percibo de la prestación por jubilación, deberán jubilarse obligatoriamente, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, recibiendo como indemnización una mensualidad de Salario Base.

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, con una cuantía mínima de 5.000 ptas./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.

Todos los trabajadores de la empresa, con al menos un año de antigüedad, tendrá derecho a un curso gratuito de Prevención de Riesgos Laborales, Nivel Intermedio o Superior, siempre que sea impartido por PREVEMUR, S.L. como Entidad Formativa.

Artículo 26.- SALUD LABORAL.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a la vigilancia de su salud, por prescripción legal, prestada por el servicio médico de PREVEMUR, con un reconocimiento mínimo anual, y cuantas revisiones sean necesarias, en función de los riesgos específicos de su puesto de trabajo.

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 a 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 período 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. 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, destrozarse 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. La reincidencia en comisión de falta grave en un período 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 y 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 representantes 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 promovente 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.

ANEXO

TABLA SALARIAL POR NIVELES PROFESIONALES AÑO 2001

CATEGORÍAS	S.B./MES	P.P. EXTRAS/MES	TOTAL ANUAL
TITULADO SUPERIOR			
T. N. SUPERIOR	150.000	37.500	2.250.000
TITULADO MEDIO			
T. N. INTERMEDIO	130.000	32.500	1.950.000
OFICIAL ADMINISTRATIVO	110.000	27.500	1.650.000
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	100.000	25.000	1500.000
LIMPIADORA	96.000	24.000	1.440.000

CONTRATO DE PRÁCTICAS. TITULADOS SUPERIORES

	S.B./MES	P.P. EXTRAS/MES	TOTAL ANUAL
PRIMER AÑO	97.500	24.375	1.462.500
SEGUNDO AÑO	120.000	30.000	1.800.000

CONTRATO DE PRÁCTICAS. TITULADOS MEDIOS.

CATEGORÍAS	S.B./MES	P.P. EXTRAS/MES	TOTAL ANUAL
PRIMER AÑO	84.500	21.125	1.267.500
SEGUNDO AÑO	104.000	26.000	1.560.000

CONTRATO DE PRÁCTICAS. ADMINISTRATIVOS

CATEGORÍAS	S.B./MES	P.P. EXTRAS/MES	TOTAL ANUAL
PRIMER AÑO	71.500	17.875	1.072.500
SEGUNDO AÑO	88.000	22.000	1.320.000

CONTRATO DE FORMACIÓN

CATEGORIAS	S.B./MES	P.P. EXTRAS/MES	TOTAL ANUAL
	65.000	16.250	975.000

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 más un punto, 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 2006, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2005 sufrirían un incremento aplicando el porcentaje del I.P.C. del año inmediatamente anterior más un punto y medio.

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

En Murcia a ocho de junio de dos mil uno.

Consejería de Trabajo y Política Social

7891 Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Santomera (Personal Laboral).- Expediente 22/01.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Santomera (Personal Laboral).- Expediente 22/01, (Código de Convenio número 3002392), de ámbito Empresa suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-3-2001 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 14-6-2001, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA

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 a 25 de junio de 2001.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma (Resolución 20-9-99). El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna.**

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2001- 2002 – 2003 ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA Y SU PERSONAL LABORAL.-

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.-

1.- El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Santomera y su Personal Laboral. Para aquellos trabajadores cuyo contrato sea inferior a un año, les será de aplicación la parte proporcional (de los beneficios sociales) a la duración de su contrato.

2.- A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo se especificará siempre en el modelo de contrato y en la copia básica que se entrega al Comité de Empresa, que el convenio de aplicación es el del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santomera.

3.- Queda excluido en su ámbito de aplicación el Personal Laboral, fijo y eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.1,b de la Ley 30/84.

Artículo 2.- Ámbito temporal.-

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su aprobación por el Pleno de la Corporación, si bien los efectos económicos relativos a las retribuciones básicas y complementarias se retrotraerán al día 1 de enero de 2001. Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2003.

Artículo 3.- Unidad normativa.-

Con el fin de mantener unificadas las condiciones de trabajo aplicables a todo el PERSONAL FUNCIONARIO y evitar la pluralidad de adscripción reglamentaria, aplicando así el principio de unidad de empresa, se establecen las siguientes reglas:

1.- El presente Convenio Colectivo será el único aplicable a todos los trabajadores incluidos en el art. 1; se excluye la posibilidad de aplicación de otros convenios especiales del sector, con la excepción establecida en el punto tercero de dicho artículo.

2.- En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo será de aplicación las normas legales vigentes en cada materia.

3.- Si se llegara a algún acuerdo con la representación sindical una vez firmado el presente Convenio Colectivo, éste será extensible a todo el PERSONAL LABORAL de forma automática.

CAPÍTULO II: COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DENUNCIA Y PRÓRROGA.

Artículo 4.- Comisión Negociadora.-

1.- Composición: La Mesa Negociadora entre el Ayuntamiento de Santomera y su PERSONAL LABORAL