

RESOLUCION de 10 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su Personal (28/99).

CONVENIO COLECTIVO.—Expte. n.º 28/99. VISTO el Texto del II Convenio Colectivo de la Comunidad de Regantes de Valdecañas y su Personal, que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1999 entre representantes de la empresa y de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. de 29-03-95); art. 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 06-06-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspasos de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-05-1995); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (D.O.E. 09-05-1995); Decreto 76/1995 de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (D.O.E. 03-08-1995); y Decreto 22/1996 de 19 de febrero, sobre distribución de competencia en materia laboral (D.O.E. 27-02-1996).

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 28/99 y Código de Convenio 1000792, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, a 10 de septiembre de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

II CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE REGANTES DE VALDECAÑAS Y SU PERSONAL

ARTICULO PRELIMINAR.

A) El presente Convenio se suscribe entre la Comunidad de Regan-

tes Zona de Valdecañas y sus trabajadores, los cuales y según consta en acta de constitución de la mesa negociadora están representados por el Delegado de Personal y un miembro sindical de Comisiones Obreras, por lo que el presente Convenio tendrá eficacia general dentro del ámbito de aplicación del mismo.

Art. 1.—AMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

Quedan sometidos a las estipulaciones del presente convenio la Comunidad de Regantes de la zona Valdecañas y sus trabajadores. Las disposiciones del Convenio regirán la relación laboral para el único centro de trabajo con domicilio en la calle Extremadura, 3 de SAUCEDILLA (Cáceres).

Art. 2.—AMBITO TEMPORAL.

— El presente convenio entrará en vigor, a partir del día siguiente a su firma, siendo su duración, hasta el 31 de diciembre de 2000.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1999, salvo cláusula contraria que se especifique en cada uno de los artículos del presente convenio.

Podrá denunciarse por cualquiera de las partes durante los últimos tres meses de su vigencia.

Art. 3.—VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las partes asumen el cumplimiento de cada una de las cláusulas de este Convenio, con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase la improcedencia de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, deberá ser revisado el convenio en su totalidad, si alguna de las partes así lo solicitara, en el plazo de un mes desde la resolución judicial.

Art. 4.—ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, así como de su aplicación práctica sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.—CLASIFICACION PROFESIONAL.

1.—Todo personal de la Comunidad de Regantes se clasifican como fijos discontinuos y eventuales.

2.—Se denomina personal fijo discontinuo, a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos.

3.—Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo y, con independencia de cuando causaran baja en la Seguridad Social, cesan en el mismo por finalización de las actividades de campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo del grupo funcional al que estuvieran adscritos. Se considerarán fijos discontinuos a todos aquellos trabajadores que se contratan durante tres campañas consecutivas.

4.—Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad y cesados por orden inverso, de acuerdo con el censo correspondiente al que estén adscritos.

5.—El orden de censo de fijos discontinuos no sufrirá variaciones excepto por excedencia o baja voluntaria en la empresa.

6.—Los llamamientos se realizarán por escrito y con siete días, y los ceses con quince días de antelación, a excepción que concurran causas de fuerza mayor.

Art. 6.—CATEGORIAS.

Las categorías profesionales, así como sus funciones son las establecidas en el Anexo I.

Art. 7.—JORNADA LABORAL Y HORARIOS.

1.—JORNADA: La jornada en cómputo anual será de 1.702 horas, o 38 horas semanales, por lo que se reduce la jornada en 45 horas de trabajo efectivo. Como quiera que, al efectuarse turnos cerrados, existe una mayor realización de horas, éstas serán compensadas en días de vacaciones, permaneciendo los trabajadores en alta hasta su total disfrute.

2.—HORARIOS: El horario será el establecido en los cuadrantes realizados de común acuerdo entre la Empresa y el Delegado sindical.

3.—DESCANSO: Se establece un periodo de 30 minutos de descanso retribuidos, durante la jornada diaria de trabajo.

Art. 8.—HORAS EXTRAS.

1.—Las partes se comprometen a no realizar horas extraordinarias, en defensa de la creación de empleo. No obstante, si por causas de fuerza mayor hubiera que realizarlas, éstas serán abonadas co-

mo tales, o por el contrario, compensadas con el descanso correspondiente de común acuerdo entre las partes.

Art. 9.—VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales. El personal fijo de carácter discontinuo disfrutará de la parte proporcional de acuerdo al tiempo trabajado.

Art. 10.—FERIAS y FIESTAS.

Serán días festivos los así declarados con carácter Nacional y Autonómico, más dos fiestas locales de Saucedilla. Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre. En caso de ser sábado o festivo alguno de ellos, o ambos, se considerarán inhábiles, pasando día laborable inmediatamente anterior o posterior a las citadas fechas, de acuerdo con la Empresa y el Delegado sindical.

Art. 11.—SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Comunidad de Regantes, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva del puesto de trabajo, en los siguientes casos:

Maternidad de la mujer trabajadora:

Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por un parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean después del parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período.

En el supuesto de adopción de un menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de diez semanas, siendo su distribución a opción del interesado, siempre que ocho semanas sea, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial con la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de siete semanas, siendo seis de ellas y a elección del interesado, desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por al que se constituye la adopción. Si el padre o la madre trabajan sólo uno podrá ejercitar este derecho.

b) Cumplimiento del servicio militar.

Obligatorio o voluntario, la prestación social sustitutoria con reincorporación a su puesto de trabajo en plazo máximo de dos meses a partir de la terminación del servicio.

En el caso de que un trabajador de la Comunidad se encuentre prestando el servicio militar o prestación social sustitutoria en un lugar donde se cuente común centro de trabajo, la Comunidad vendrá obligada a darle trabajo efectivo en las horas en que sus obligaciones militares o las de la prestación social se lo permitan, siempre que el trabajador pueda realizar, como mínimo, y con continuidad, media jornada de trabajo y sea autorizado para ello por la autoridad a la que se deba.

No obstante, los trabajadores fijos de carácter discontinuo, sólo podrán ejercitar este derecho cuando su grupo en censo se encuentre trabajando en su lugar de origen.

En el caso de que un trabajador que esté prestando el servicio militar o prestación social sustitutoria, regrese a su residencia habitual en disfrute de permiso concedido oficialmente y por un tiempo mínimo de una semana natural y así lo acredite, tendrá derecho a ser admitido al trabajo, siempre que lo haya comunicado al menos el viernes de la semana anterior y, fuese fijo de carácter discontinuo y, le correspondiera trabajar por su número de censo.

c) Privación de libertad del trabajador:

En tanto no exista sentencia condenatoria, incluyendo en este concepto tanto la detención como la prisión preventiva.

d) Licencia sin sueldo:

Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible; en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades de trabajo.

— Para el personal fijo la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

— Para el personal fijo discontinuo, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido tres campañas completas, incluida aquélla en la que se solicitó la licencia.

Art. 12.—EXCEDENCIAS.

Podrán ser de tres clases: forzosas, voluntarias y de maternidad.

a) Excedencia forzosa: Que dan derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se conceden por la designación o elección de un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deber ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical; una vez pedido el reingreso, éste se producirá en acto inmediato.

b) Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos de servicio efectivo en la Comunidad de Regantes. La duración de esta situación no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco y este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador una vez transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Quien como consecuencia de la normativa de incompatibilidades, deba optar por un puesto de trabajo fuera de la mencionada Comunidad aun cuando no haya cumplido un año de servicio efectivo permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al ingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la misma.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, en cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de dicha excedencia, se reincorpore pasará a ocupar el grupo funcional que le corresponda ocupando el último puesto en el orden del censo de dicho grupo.

En cuanto a la antigüedad y promoción del trabajador reingresado se respetarán los que tenía en el momento de cese, no contabilizándose para el cómputo de antigüedad el período que haya permanecido sin prestar servicios.

c.—Excedencia por maternidad: Para atender al cuidado de un hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. En estos casos, el período de excedencia no podrá ser superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción del hijo. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando, cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por maternidad será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por la Comunidad de Regan-

tes de Valdecañas, especialmente en ocasión de su reincorporación. Durante el primer año el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo funcional o categoría equivalente.

Art. 13.—LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas por el tiempo y las causas siguientes:

a.—15 días naturales en caso de matrimonio.

b.—El padre, tres días en caso de nacimiento de hijo. En caso de muerte y enfermedad grave con hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de licencia retribuida y en caso de precisar desplazamiento del trabajador el plazo de la licencia será de cuatro días cuando la distancia sea superior a 100 Kilómetros.

c.—Un día por traslado de domicilio habitual.

d.—Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación, durante los días de su celebración no excediendo en su conjunto de diez al año.

e.—Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho.

Art.14.—RETRIBUCIONES:

Las retribuciones de las distintas categorías profesionales son las establecidas en el Anexo II de este convenio.

Art.15.—PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores de la Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas, tendrán dos pagas extraordinarias integradas de salario base más antigüedad y una paga de beneficios de 25 días de salario base más antigüedad, las cuales serán prorrateadas en la nómina mensual.

Art. 16.—RETRIBUCION SALARIAL 1999.

Tanto para el año 1999, como para el año 2000 se incrementará la tabla salarial y los conceptos económicos que correspondan en el I.P.C.

Al treinta y uno de diciembre de 1999 se regularizará y se abonará la diferencia entre el I.P.C previsto y el I.P.C. real. Una vez efectuada dicha revisión, ésta servirá de base para el cálculo de los salarios correspondientes para el año 2.000.

Art. 17.—ANTIGÜEDAD.

Como premio a la permanencia, los trabajadores fijos discontinuos percibirán al cumplimiento del primer trienio un dos por ciento de su salario base y a partir del primer quinquenio un cinco por ciento del indicado salario, devengándose a partir de entonces quinquenios por el mismo tanto por ciento. Todo ello con el límite máximo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18.—NOCTURNIDAD.

Con motivo del sistema rotativo semanal en horario nocturno de los trabajadores, se establece un plus mensual fijo de acuerdo con el Anexo II.

Art. 19.—COMPLEMENTO SALARIAL.

1. La empresa abonará a sus trabajadores fijos discontinuos en caso incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo y enfermedad profesional, o de enfermedad común con hospitalización, el complemento necesario para que aquéllos, perciban el cien por cien de sus emolumentos desde el día de la baja hasta el máximo de tres meses, siempre que éstos queden dentro de la campaña de riego, o por el contrario hasta la fecha de baja.

2. En el caso de los trabajadores eventuales, si la incapacidad laboral transitoria proveniente de accidente laboral y de enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el cien por cien del salario y por un periodo máximo de 20 días.

Art. 20.—PLUS DE ASISTENCIA.

Se abonarán a los trabajadores un plus de asistencia fijo mensual desde la firma del presente convenio acuerdo con el Anexo II.

Art. 21.—PLUS DE TRANSPORTE.

Se establece un plus de transporte mensual fijo para todos los trabajadores en concepto de compensación de la distancia del centro

de trabajo al lugar de desarrollo del mismo, cuya cuantía es la especificada en el Anexo II.

Art. 22.—SEGURO POR ACCIDENTE.

La Comunidad de Regantes de la zona de Valdecañas se obliga a formalizar con compañías de seguros una póliza colectiva, en relación con sus trabajadores para garantizar a los beneficiarios la percepción de una cantidad de cuatro millones de pesetas para el caso de muerte del trabajador por accidente de trabajo o invalidez permanente.

Art. 23.—ROPA DE TRABAJO.

La empresa entregará por temporada la ropa necesaria en función de su trabajo, estará compuesta por: pantalón, camisa, chaqueta, zapatos y botas de goma.

Ast. 24.—SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL.

La empresa se compromete a cumplir las normas de Seguridad, Higiene y Salud Laboral, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 25.—FORMACION.

Siempre que sea posible y con regularidad que las circunstancias permitan, la Comunidad gestionará y facilitará los cursos necesarios para la formación de sus trabajadores. En el supuesto de los trabajadores fijos discontinuos se les computará como tiempo de trabajo, el de los cursos de formación, siempre que su grupo se encuentre trabajando.

Art. 26.—DERECHOS SINDICALES.

Horas sindicales.—El delegado sindical dispondrá de hasta 15 horas mensuales dentro de su jornada normal u ordinaria de trabajo para el ejercicio de sus funciones representativas sin que, en ningún caso, se produzca el derecho a la percepción de horas extraordinarias, aun cuando tales actividades representativas se realizaran fuera de dicha jornada.

Cuota sindical.—La empresa se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuantía sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal del interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento. Así mismo, la empresa está obligada a remitir toda información que sea necesaria al Delegado sindical, periódicamente y según las necesidades e intereses de la plantilla, teniendo al efecto un tablón de anuncios, para las cuestiones del sindicato de cara a su publicidad.

Art. 27.—COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO.

Para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, formada por:

PARTE EMPRESARIAL

D. Santiago Pérez González, y D. Juan B. Sánchez Blanco, con D.N.I. 7.419.769 y 6.921.785, respectivamente.

PARTE SOCIAL

D. Francisco Javier Montero Blázquez, Delegado de los Trabajadores, y D. Angel Bodes Pacheco en representación sindical de CC.OO, con D.N.I. 33.923.464 y 6.976.665 respectivamente.

Dicha Comisión, y a efectos de intervención, en los temas de su incumbencia, nombrará por mayoría absoluta la persona que deba presidirla, la cual tendrá voz y voto.

DISPOSICION ADICIONAL

Como norma supletoria en lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Convenio del Campo para la Provincia de Cáceres, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ordenanza General de Trabajo de Campo.

ANEXO I

RELACION DE CATEGORIAS:

- 1.—Encargado.
- 2.—Vigilante.
- 3.—Auxiliar Administrativo.

FUNCIONES

1.—ENCARGADO.—Será el responsable de los trabajadores de la Comunidad de Valdecañas, a los que trasladará las órdenes oportunas y actuará como intermediario ante el Presidente de dicha Comunidad o quien delegue, con independencia de los trabajos propios de la categoría de vigilante de los turnos de riego.

2.—VIGILANTE.—Será el responsable del control de las torres de riegos, así como de la vigilancia del reparto de aguas según los turnos establecidos. Igualmente, realizará los informes sobre incidencias o cualquiera otra causa requerida por la Empresa.

3.—AUXILIAR ADMINISTRATIVO.—Realizará las funciones de administración que le sean encomendadas.

ANEXO II.- TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1.999

<u>CATEGORIA</u>	<u>SAL. BASE</u>	<u>PLUS ASIST.</u>	<u>PLUS TRANSP.</u>	<u>NOCTURNIDAD</u>	<u>PRORRATA PAGAS EXT.</u>	<u>TOTAL MENSUAL</u>
ENCARGADO	105.258	23.999	9.616	6.670	24.852	170.395
VIGILANTE	100.041	23.119	9.616	6.670	23.621	163.067
AUX. ADM.	77.990	8.319			18.415	104.724

RESOLUCION de 15 de septiembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Convenio por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los empleados públicos del Ayuntamiento de Torrejuncillo y la Corporación Municipal (30/99).

CONVENIO COLECTIVO. Expte. n.º 30/99. VISTO: El Texto del Convenio por el que se regulan las relaciones de trabajo entre los empleados públicos del Ayuntamiento de Torrejuncillo y la Corporación Municipal, con Código de Convenio 1000842, que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1998 entre representantes legales del Ayuntamiento y de los empleados públicos municipales y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 29-3-95); art. 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (BOE de 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (BOE de 17-5-95); Decreto del Presidente 14/1995, de 2 de mayo, por el que se asignan a la Consejería de Presidencia y Trabajo funciones y servicios en materia de ejecución de la legislación laboral (DOE de 9-5-95); Decreto 76/1995, de 31 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Trabajo (DOE de 3-8-95); y Decreto 22/1996, de 19 de febrero, sobre distribución de competencias en materia laboral (DOE de 27-2-96);

Esta Dirección General de Trabajo Acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la

Dirección General de Trabajo de la Consejería de Presidencia y Trabajo, con el número 30/99, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Diario Oficial de Extremadura» y en el «Boletín Oficial de la Provincia» de Cáceres.

Mérida, 15 de septiembre de 1999.

El Director General de Trabajo,
LUIS REVELLO GOMEZ

PROPUESTA DE CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS
RELACIONES DE TRABAJO ENTRE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL
AYUNTAMIENTO DE TORREJUNCILLO Y LA CORPORACION MUNICIPAL

AÑO 1998

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Objeto.

El presente Convenio tiene como objeto principal la regulación de las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de TORREJUNCILLO y los empleados públicos municipales a su servicio, siendo ambas partes las que lo conciertan a través de sus representantes legales.

Artículo 2.—Ambito Personal.

1.—Las normas contenidas en el presente Convenio son de aplicación:

a) A todo el Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Torrejuncillo, Sociedades Mercantiles Dependientes, Patronatos y sus Organismos Autónomos.