



Ayuntamiento de Toreno

ACTA

Expediente nº:	Órgano Colegiado:
PLN/2019/1	El Pleno

DATOS DE CELEBRACIÓN DE LA SESIÓN

Tipo Convocatoria	Extraordinaria Motivo: «Aprobación definitiva Cuenta General 2017 y aprobación inicial presupuesto 2019»
Fecha	18 de febrero de 2019
Duración	Desde las 13:30 hasta las 14:00 horas
Lugar	Salón de Plenos del Ayuntamiento
Presidida por	LAUREANO GONZÁLEZ ÁLVAREZ
Secretario	David Galarraga de la Fuente

ASISTENCIA A LA SESIÓN

DNI	Nombre y Apellidos	Asiste
44429458J	BEATRIZ COELHO LUNA	SÍ
10064867K	CLEMENTINA MANCEBO DIEZ	SÍ
09667410G	JESUS ANTONIO ALVAREZ IDARRAGA	SÍ
09271497J	JOSE LUIS GONZALEZ HOMPANERA	SÍ
71497961T	JOSE LUIS MERINO DÍEZ	SÍ
10004861E	JOSE RODRÍGUEZ FERREIRA	SÍ
10028509A	LAUREANO GONZÁLEZ ÁLVAREZ	SÍ
71501759A	MARIA ENCINA PEREZ PIRIS	SÍ
71517629A	ROSA MARIA PEREZ MOLINA	SÍ

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

10078372W	SANTIAGO MIRON CAÑA	SÍ
10034983Z	SEVERO LAMA CASTRO	SÍ

Una vez verificada por el Secretario la válida constitución del órgano, el Presidente abre sesión, procediendo a la deliberación sobre los asuntos incluidos en el Orden del Día

A) PARTE RESOLUTIVA

Aprobación del acta de la sesión anterior

Favorable

Tipo de votación:

Unanimidad/Asentimiento

De conformidad con lo establecido en el Art. 91.1 del RD 2568/86, de 28 de noviembre, que aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el Sr. Presidente pregunta a los miembros de la Corporación si tienen que formular alguna observación al borrador del acta de la sesión extraordinaria de 14 de noviembre de 2018, que ha sido oportunamente distribuida con la convocatoria, y no formulándose ninguna, se consideran definitivamente aprobada por unanimidad de todos los asistentes.

Expediente 531/2018. Aprobación definitiva Cuenta General 2017

Favorable

Tipo de votación:

Unanimidad/Asentimiento

Vista la Cuenta General del ejercicio 2017, junto con toda su documentación anexa a la misma, según la legislación vigente.

Visto el informe de Intervención emitido sobre ella, y el dictamen favorable de la Comisión especial de cuentas emitido en fecha 9 de noviembre de 2018.

Visto que la misma se expuso al público para que pudieran presentarse reclamaciones, reparos u observaciones, y que no se han presentado ninguna, según consta en el certificado de Secretaría de fecha 29 de enero de 2019.

Visto el informe de la Comisión Especial de Cuentas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.2.e) de la Ley 7/1985, de 2 de abril,

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

Reguladora de las Bases del Régimen Local, el Pleno, adopta por unanimidad, el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la Cuenta General del ejercicio 2017.

SEGUNDO. Rendir la Cuenta General así aprobada y toda la documentación que la integra a la fiscalización del Tribunal de Cuentas, tal y como se establece en el artículo 212.5 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Expediente 50/2019. Aprobación inicial del presupuesto municipal 2019

Favorable

Tipo de votación: Ordinaria
A favor: 9, En contra: 0,
Abstenciones: 2, Ausentes: 0

Visto el expediente relativo a la aprobación inicial del presupuesto municipal del Ayuntamiento de Toreno para el año 2019.
Visto el informe favorable de la Comisión especial de cuentas, respecto a la aprobación inicial del presupuesto municipal para 2019.
Los miembros del Pleno, por nueve votos a favor, y dos abstenciones de los miembros del grupo del Partido Popular, adoptan el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO: Aprobar inicialmente el Presupuesto municipal, las Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Texto Refundido de la ley Reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril.

SEGUNDO: Exponer al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de León, a los efectos de reclamaciones y alegaciones. El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

TERCERO: Remitir copia del expediente a la Administración General del Estado y al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma.

Expediente 652/2018. Aprobación Convenio Colectivo personal laboral

Favorable

Tipo de votación:
Unanimida

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

d/Asentimiento

En relación con el expediente relativo a la Aprobación del convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Toreno de fecha 12 de diciembre de 2018, con período de vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018, acordado entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación Local. Vista la convocatoria de la sesión de la Comisión Negociadora compuesta por los representantes de los trabajadores y del Ayuntamiento y celebrada dicha sesión en Toreno, el día 6 de diciembre de 2017, a las 9,20 horas, conforme al orden del día recogida en la misma, y levantándose Acta del Acuerdo entre las partes del Convenio Colectivo. Realizada la tramitación legalmente establecida, el Pleno adopta por unanimidad el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar el Acuerdo de la Comisión Negociadora de fecha 6 de diciembre de 2017, que recoge el Convenio Colectivo de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Toreno y cuyo contenido literal es el siguiente:

«CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES»

ARTÍCULO 1.- COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión negociadora de este convenio colectivo, está compuesta por el Ayuntamiento de Toreno y los representantes de los trabajadores en los siguientes términos:

Representantes de los trabajadores:

Luis Cardesín López

Luis Sánchez Hernández

Yolanda Maroto Costa

Representantes del Ayuntamiento:

Severo Lama Castro

Encina Pérez Piris

Presidente: Alcalde del Ayuntamiento de Toreno.

Secretario: Secretario del Ayuntamiento de Toreno.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL, TEMPORAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los empleados públicos incluidos en la plantilla municipal del Personal Laboral, que trabajan y perciben sus retribuciones con cargo del presupuesto del Ayuntamiento de Toreno, cualquier categoría no contemplada en este convenio se asimilará al grupo profesional correspondiente.

Siendo de aplicación el actual convenio por el que se rigen, el Convenio de Limpieza y Recogida de basuras de la Provincia de León en lo aplicable, así como el convenio de la Provincia de León de Limpieza de Edificios, salvo que voluntariamente se incorporen a este convenio.

2. El convenio entrará en vigor una vez firmado con carácter retroactivo a fecha 1 de enero de 2018, y su duración será de un año. No obstante, una vez finalizada la duración del Convenio, se prorrogará por años naturales si no media denuncia expresa de las partes, denuncia que deberá efectuarse antes del día uno de Diciembre del año anterior para el que se denuncia, permaneciendo vigente en su totalidad hasta que entre en vigor el que lo sustituya.

3. Los ámbitos territorial y funcional se corresponden con los distintos servicios existentes en los Centros de Trabajo del término municipal del Ayuntamiento de Toreno y Municipios limítrofes donde el Ayuntamiento preste servicios a los cuales estén adscritos los empleados públicos.

ARTÍCULO 3.- CLAUSULA GENERAL

Las partes firmantes del presente Convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias, poniendo especial atención en cuanto al cumplimiento de los siguientes preceptos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Estabilidad en el empleo.
- c) Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- d) Formación y promoción profesional.

CAPITULO II: DENUNCIA Y PRORROGA

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de treinta días a la fecha de su terminación. Denunciado el Convenio, las partes acuerdan iniciar la negociación de

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

uno nuevo en el plazo máximo de un mes.

ARTÍCULO 6.- PRORROGA

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre un nuevo Convenio expreso, se mantendrá en vigor en todo su contenido normativo, salvo lo que afecte al capítulo de retribuciones de los empleados públicos que se estará a lo dispuesto en la Ley General de Presupuestos del Estado de cada año, y en lo que afecte al calendario laboral aprobado por los órganos competentes, sin perjuicio de las condiciones específicas recogidas en el presente Convenio.

CAPITULO III CONDICIONES MÁS VENTAJOSAS

ARTÍCULO 7.- MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS RETRIBUCIONES.

El incremento anual de las retribuciones del Personal Laboral al servicio del Ayuntamiento de Toreno, para el año 2017 y siguientes, se determinará con arreglo a lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el personal al servicio del Sector Público.

ARTÍCULO 8.-CONDICIONES MÁS FAVORABLES

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que en él se establecen, por estimar, que en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los empleados públicos del Ayuntamiento de Toreno, quedando no obstante subordinadas a la aplicación de la legislación vigente._

ARTÍCULO 9.- GARANTÍAS INDIVIDUALES

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo más favorables a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que pueda entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias, por lo que el personal no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo, y que los tenían a título personal, a los que sean destinados.

ARTÍCULO 10.- COMPENSACIÓN

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio, son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran por

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

condiciones pactadas, Convenios de la Corporación, imperativo legal de cualquier naturaleza, o por cualquier otra causa.

ARTÍCULO 11.- UNIDAD DE PACTO

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, constituido por su articulado, disposiciones anexos y tablas salariales, formando un todo orgánico e indivisible, al que se someten en su totalidad, las partes firmantes. En ningún caso podrán resultar perjudicados empleados públicos del Ayuntamiento, por la aplicación del presente Convenio, teniendo en cuenta la totalidad de los devengos anuales que vinieran percibiendo.

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 12.- ORGANIZACIÓN

De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización del trabajo corresponde al Ayuntamiento de Toreno, que la ejercerá a través de los responsables de los respectivos centros o servicios.

CAPITULO V: PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL

1. Definición. Por Jornada laboral ha de entenderse el tiempo efectivo invertido por el/la trabajador/a en realizar su trabajo para la empresa.

2. Jornada anual: La jornada máxima anual y los días máximos de trabajo efectivo de los/as empleados del Ayuntamiento de Toreno, serán el resultado de descontar a los 365 días que tiene el año natural (366 en años bisiestos) el total de sumar al número de domingos y sábados que concurran cada año, 14 festivos, 2 días por Navidad (24 y 31 de diciembre), 22 días laborables de vacaciones, y de multiplicar el resultado así obtenido por siete horas y media de promedio diario de trabajo efectivo, en lo que se refiere a la jornada ordinaria.

Como norma general el personal con jornada continua la realizará en horario:

- De lunes a viernes de 7:30h a 15h.- Excepto en aquellos servicios que el horario tenga que adaptarse a los mismos y se pactará entre el Concejal Delegado y los Delegados de Personal.

3. Descanso semanal: El personal del Ayuntamiento de Toreno en activo tendrá derecho a un período de descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que normalmente comprenderá el sábado y el domingo, salvo en aquellas secciones, actividades o servicios que

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

deban organizarse en jornadas distintas de trabajo; en dicho caso y previa negociación, deberá regularse por la Comisión Paritaria del Ayuntamiento otro régimen de descanso laboral, respetando en cualquier caso lo establecido al respecto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 14.- PAUSA EN LA JORNADA LABORAL

Se disfrutará una pausa de 30 minutos, computables como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada. Será a las 10:00 h, pudiendo retrasarse el inicio de dicho descanso hasta las 12:00 h si el servicio lo requiere.

ARTÍCULO 15º.- RETENES

La necesidad de asegurar el funcionamiento de los servicios municipales, exige establecer un sistema de retenes localizados, que se formarán por dos equipos de trabajadores que se irán turnando, y que estarán necesariamente localizables durante el periodo fuera de jornada normal, los fines de semana y festivos. Al tiempo realmente trabajado estando de guardia se le aplicará lo indicado referente a horas extraordinarias, excepto para las horas anteriores a las 18.00h de lunes a viernes, que serán compensadas con tiempo de descanso (de acuerdo a lo indicado en el artículo 24). A los efectos oportunos de localización se le facilitará teléfono móvil.

El horario de dichos retenes se negociará anualmente entre empresa y trabajadores para adaptarse a las necesidades del servicio.

CAPITULO VI: VACACIONES Y PERMISOS

ARTÍCULO 16.- VACACIONES

Los empleados/as del Ayuntamiento de Toreno tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones de veintidós días laborables anuales por año completo de servicios, o la parte proporcional al tiempo de servicios efectivos. Se podrán disfrutar, previa autorización, a solicitud del trabajador/a, a lo largo del año natural, en períodos mínimos de 5 días laborables consecutivos, y hasta el 31 de enero del año siguiente.

Se iniciarán siempre en día laborable, fijándose el calendario de vacaciones de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador y previa consulta a los representantes de los trabajadores, se abonarán en la misma cuantía que los periodos de trabajo.

Los empleados del Ayuntamiento de Toreno concretarán en el mes de marzo su petición individual de vacaciones, para que sea conocido el calendario con antelación suficiente. Se establece como criterio para la elección preferente de turno de vacaciones, las circunstancias



Ayuntamiento de Toreno

relativas a las responsabilidades familiares de los trabajadores, y en caso de empate, tendrán preferencia las monoparentales, ambos criterios tendrán preferencia sobre la antigüedad, determinando un sistema rotativo para años sucesivos.

Una vez establecido el calendario de vacaciones, cualquier variación deberá ser comunicada con una antelación mínima de 20 días, respetando las necesidades del servicio.

En el supuesto de que el trabajador/a hubiera completado quince años de antigüedad en el Ayuntamiento, tendrá derecho al disfrute de los días de vacaciones adicionales que se reflejan en el cuadro siguiente:

- 15 años de servicios: veintitrés días hábiles.
- 20 años de servicios: veinticuatro días hábiles.
- 25 años de servicios: veinticinco días hábiles.
- 30 o más años de servicios: veintiséis días hábiles.

Este derecho será efectivo a partir del año natural siguiente al del cumplimiento de la antigüedad referida.

Durante el periodo estival comprendido entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre, por razones de servicio el trabajador solo podrá disfrutar de un máximo de 11 días hábiles consecutivos, salvo acuerdo personal entre el trabajador y la empresa.

Las empleadas /os públicos podrán acumular el período de vacaciones a los permisos de maternidad/paternidad: por parto, adopción o acogimiento, permiso exclusivo de paternidad o lactancia, cuando haya expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

En los casos de baja por maternidad, cuando esta situación coincida con el período vacacional, quedará interrumpido el mismo y podrán disfrutarse las vacaciones finalizado el período o permiso por maternidad, dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente.

La enfermedad debidamente acreditada, sobrevenida antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del período vacacional.

En caso de que el empleado/a cause baja por encontrarse en cualquier situación de I.T. durante su período vacacional, el disfrute del mismo se interrumpirá, previa comunicación a la Jefatura de Servicio de la sección o departamento en el que desempeñe su trabajo, así como también a la Sección de Personal.

ARTÍCULO 17.- PERMISOS

1. - El personal municipal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos, reflejados en el Estatuto Básico del Empleado Público, que a



Ayuntamiento de Toreno

continuación se relacionan:

a) Tres días por enfermedad grave o muerte del cónyuge o conviviente, o de cualquier otro familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el empleado tuviese que desplazarse fuera de la provincia el permiso sería de cinco días naturales.

b) 4 semanas por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento permanente.

El permiso de paternidad quedará regulado de conformidad con la normativa legal correspondiente; según la Disposición transitoria sexta del EBEP.

Estos permisos podrán disfrutarse por el personal, cualquiera que sea la confesión religiosa que profese.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o Personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia.

e) El día completo en que se concurra a exámenes parciales o finales liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales, siempre que se preavise de ello y posteriormente se justifique.

f) Durante el tiempo que duren las negociaciones del Convenio o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asiste el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación.

g) Días de libre disposición según lo dispuesto en la legislación vigente para los funcionarios.

ARTÍCULO 18º.-LICENCIAS

a) Licencia por matrimonio:

Por razón de matrimonio tendrá derecho a una licencia de 15 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también añadirse a las vacaciones anuales retribuidas.

b) Licencia por maternidad-paternidad: gestación, alumbramiento y lactancia:

1.- Podrán concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas para la licencia de enfermedad, cuando concurra la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de



Ayuntamiento de Toreno

Prevención de Riesgos Laborales.

2.- Las empleadas del Ayuntamiento, en caso de embarazo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3.- Las empleadas del Ayuntamiento, en el supuesto de parto, tienen derecho al disfrute de un permiso cuya duración será de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

4.- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado del Ayuntamiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el



Ayuntamiento de Toreno

acogimiento simple una duración no inferior a un año.

En este supuesto, si la adopción o el acogimiento permanente no llega a producirse, cualquier nuevo intento de adopción o acogimiento, tanto nacional como internacional efectuado en los doce meses siguientes conllevará exclusivamente el derecho al permiso que le corresponda menos el tiempo consumido

4.- El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores.

En los casos previstos en los apartados 3, 4 y 5 el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los empleados que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

5.- Se regula el derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aún habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

6.- En los casos de nacimiento de hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el empleado público tiene derecho a ausentarse del lugar de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras.



Ayuntamiento de Toreno

En dichos supuestos, el permiso de maternidad puede computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella falte, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

8.- El presente Convenio recoge el derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas, en los supuestos de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado.

9.- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en el caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

10.- A la solicitud de permiso por maternidad y paternidad se acompañará el correspondiente parte expedido por facultativo competente que testimonie que, a su juicio, la gestante se encuentra dentro del periodo de diez semanas antes del parto, salvo en embarazos múltiples acreditados, en los que dicho período se amplía en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Posteriormente, deberá acreditarse, mediante la presentación del Libro de Familia o, en su caso, certificado médico, la fecha en que tuvo lugar el nacimiento.

11.- El disfrute del permiso por maternidad y paternidad no afectará en ningún caso a los derechos económicos de los empleados públicos.

12.- Permiso por razón de violencia de género: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencias de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

13.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el empleado tendrá derecho, siempre que ambos



Ayuntamiento de Toreno

progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

14.-Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los empleados del Ayuntamiento de Toreno que hayan



Ayuntamiento de Toreno

sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de empleados del Ayuntamiento de Toreno y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los empleados del Ayuntamiento de Toreno amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

LICENCIA POR LACTANCIA

1.- Los empleados, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La madre o el padre, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

La reducción de jornada por este motivo podrá ampliarse a una hora diaria, siempre que ésta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de flexibilidad de la jornada.

2.- Por decisión de la madre o del padre, se podrá sustituir el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3.- Este derecho podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, el cual acreditará la condición de trabajadora de la madre y el no disfrute por la misma de este permiso.

A efectos de lo dispuesto en esta letra se incluye dentro del concepto de hijo/a, tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con



Ayuntamiento de Toreno

finés adoptivos o permanentes.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 19º.- DISMINUCIÓN DE JORNADA

Quiénes por razón de guarda legal tengan a su cargo directo algún menor de doce años o disminuido físico o psíquico, que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada en un tercio o en un medio con la reducción proporcional de sus retribuciones, a tenor de lo que establece el artículo 48, párrafo h) del Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007 de 12 de Abril).

Podrán disminuir por el tiempo indispensable su jornada los trabajadores para acudir, por necesidades propias o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, cuando los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera de las horas de trabajo.

En el supuesto de familiar hasta el primer grado, si dos o más empleados de esta Administración generasen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

Los empleados del Ayuntamiento de Toreno que tengan hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial, tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros donde el hijo o hija discapacitado reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, así como tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

Por razones de guarda legal, cuando el empleado del Ayuntamiento de Toreno tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

El empleado por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiendo ampliarse a una hora diaria, siempre que ésta se haga coincidir con la parte variable del horario que constituye el tiempo de

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

flexibilidad de la jornada.

La concreción horaria y la determinación del período de uso de este permiso corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá avisar al órgano competente en materia de personal con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los empleados del Ayuntamiento de Toreno tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 20º.- EXCEDENCIAS

En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente aplicable, sin perjuicio de que los/as empleados/as municipales adscritos al presente convenio o acuerdo puedan acogerse a los beneficios que en materia de excedencias se regulen por normativa estatal en sus mismos términos.

1.- Excedencia voluntaria.

El empleado que lleve como mínimo un año ininterrumpido al servicio del Ayuntamiento de Toreno, podrá solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años. Si los servicios prestados fueran, al menos, de tres años completos, el tiempo máximo de la excedencia podrá ser de hasta diez años. El empleado deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación a la fecha del vencimiento el plazo concedido. En ningún caso podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años de servicios efectivos en el Ayuntamiento, contados a partir de la fecha de reingreso.

No obstante, tras el primer año de excedencia podrá solicitar prórroga de otro año sin necesidad de incorporación y en el plazo de un mes anterior a la fecha de efecto.

El empleado que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, y cese en su relación laboral con el Ayuntamiento de Toreno, quedará en situación de excedencia voluntaria aun cuando no hubiere cumplido un año de antigüedad en el servicio, de conformidad con la normativa vigente.

2.- Excedencia forzosa.

En lo referente a las situaciones afectadas por excedencia forzosa se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

3.- Excedencia por cuidado de hijas/os y familiares.

En lo referente a las situaciones afectadas por este tipo de excedencia



Ayuntamiento de Toreno

se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Presente Convenio además amplía a dos años el periodo de excedencia con reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, al que tienen derecho los empleados para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siempre que acredite su guarda legal. Amplía de igual modo en un año el periodo de excedencia con reserva del puesto que desempeñaban en el caso de la excedencia para el cuidado de hijo. En ambos casos el periodo máximo de la excedencia será de tres años, siendo la reserva, durante el último año, a puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

ARTÍCULO 21º.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

En relación con las situaciones del personal laboral de este Ayuntamiento se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

CAPITULO VII RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22º.- SALARIO

El salario se devengará conforme a la tabla salarial que se adjunta como anexo I.

La tabla salarial se modificará anualmente, en el mismo porcentaje que fije cada año la ley de Presupuestos Generales del Estado modificando las retribuciones de los funcionarios públicos.

ARTÍCULO 23º.- ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS.

Los conceptos salariales y extrasalariales que forman la tabla de percepciones económicas, son los siguientes:

Salario base.

Complemento salarial. En él se encuentran incluidos todos los complementos que constituyan contraprestación directa del trabajo aparte del plus de disponibilidad, y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

Gratificación voluntaria. Se establece una gratificación voluntaria para el personal de obras cuya cuantía aparece relegada en el Anexo I de este convenio. Dicha gratificación se devengará por día efectivo de trabajo, y podrá dejarse de percibir como consecuencia de una mala prestación o realización de las tareas o trabajos encomendados, así como por faltas injustificadas al trabajo. Tampoco la percibirán los



Ayuntamiento de Toreno

trabajadores en situación de Incapacidad Temporal independientemente de la contingencia que la derive.

Plus de penosidad. En compensación por realizar tareas cotidianas a la intemperie independientemente de las condiciones climatológicas.

Antigüedad. Se abonarán trienios, por el importe que figuran en las tablas de salarios, Anexo I, rigiendo la misma forma que para los funcionarios públicos.

ARTÍCULO 24º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada. Para la retribución de horas extraordinarias se podrá optar entre su abono según Anexo I del convenio o la compensación con periodos de descanso, de común acuerdo entre Ayuntamiento y trabajador, preferentemente dentro de los tres meses siguientes a la prestación del servicio, a razón de 1,5 horas por las realizadas de lunes a viernes sobre la jornada efectiva y de 2 horas por las realizadas en festivos y sábados y 3 horas las realizadas en festivos y nocturnas.

ARTÍCULO 25º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Las pagas extraordinarias serán dos pagas completas al año, se devengarán el 31 de diciembre y el 30 de Junio con respecto a los seis meses anteriores. Se abonarán los días 22 de diciembre y 1 de julio. Con referencia a la situación y derechos del trabajador en dichas fechas, salvo situaciones de baja o alta que no se haya trabajado la totalidad de los seis meses anteriores en el que se cobrará proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 26º.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

Las dietas y kilometraje se abonarán en los mismos casos e importes que fija la Ley para los funcionarios públicos de la agrupación profesional independiente.

CAPITULO VIII: MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 27º.- ANTICIPOS

Todo el personal fijo de plantilla, tendrá derecho a solicitar y a obtener, para el caso que la Corporación considere necesidad acreditada, un anticipo de hasta el 50% de la nómina. Dicho anticipo no podrá ser solicitado antes del día 15 de cada mes y como máximo dos anticipos al trimestre.

ARTÍCULO 28º.- ROPA DE TRABAJO.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

La empresa facilitará al personal, vestuario y calzado adecuado para el desempeño de sus funciones, consistente para un periodo anual dos pares de calzado, preferentemente uno de verano y uno de invierno, dos trajes de chaqueta pantalón, dos camisas o camisetas y una prenda de abrigo cada dos años.

Toda la ropa será de alta visibilidad clase 2 o superior.

Así mismo se facilitarán prendas adecuadas para el cloro.

Se pondrán a disposición de los empleados todos los EPI necesarios para su trabajo.

Al personal de limpieza se le entregará anualmente dos batas o trajes de pantalón y casaca así como un par de zuecos.

Al personal de guardería se le entregará anualmente una bata o pichi así como un par de zuecos.

ARTÍCULO 29º.- SEGURO DE ACCIDENTES

El Ayuntamiento concertará una póliza colectiva de seguros que garantice la cobertura de accidentes, fallecimiento y responsabilidad civil de todo el personal municipal y permita al trabajador causar derechos de indemnización por las siguientes contingencias.

Para el supuesto de fallecimiento o incapacidad permanente absoluta ocurrida como consecuencia, tanto de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por importe de 30.000 en caso de fallecimiento y hasta 90.000 en caso de invalidez parcial o absoluta
Complemento indemnizatorio por accidente de trabajo y enfermedad común.

Enfermedad común

El complemento de I.L.T. será como el complemento de los funcionarios del Estado.

Accidente de Trabajo

En los casos de I.L.T. como consecuencia de accidente de trabajo, la indemnización que satisfaga la Entidad aseguradora del riesgo, será complementada con cargo a la empresa durante los días que dure hasta alcanzar el cien por cien de la base tomada para calcular su importe.

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 30º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Los empleados del Ayuntamiento de Toreno en relación a este artículo estarán a lo dispuesto en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

1.- En los Centros de trabajo y dependencias municipales se adoptarán



Ayuntamiento de Toreno

las medidas de seguridad e higiene que aseguren las condiciones establecidas en la normativa vigente.

2.- Los empleados públicos tienen derecho a la protección eficaz de su integridad física y a que la empresa desarrolle una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, que permita la observancia y puesta en práctica de las debidas medidas de prevención de riesgos.

3.- El Ayuntamiento de Toreno elaborará, con la participación de los representantes sindicales, un Plan que garantice la formación y la práctica adecuada en estas materias de todo el personal.

4.- Especialmente se atenderá la formación de los trabajadores que inicien en este Ayuntamiento su vida laboral, de aquellos que cambien de puesto de trabajo o de aquellos que hayan de aplicar nuevas técnicas, nuevos equipos o nuevos materiales.

5.- El empleado público estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada laboral.

CAPÍTULO X: DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 31º.- DERECHOS DE EMPLEADOS MUNICIPALES

Los empleados públicos del Ayuntamiento de Toreno, gozarán de los derechos sindicales reconocidos en la Ley 11/85 de Libertad Sindical.

Para la celebración de asambleas, la solicitud se dirigirá al Ayuntamiento de Toreno con veinticuatro horas de antelación, entendiéndose que la no contestación produce los efectos de silencio administrativo positivo.

ARTÍCULO 32º.- DERECHOS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal y representantes legales de los empleados del Ayuntamiento, tendrán todas las garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Órganos de Representación.

El Ayuntamiento pondrá a disposición de los Delegados de Personal los medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas.

Tendrán derecho así mismo a la utilización de fotocopiadoras para uso de estos en aquellas materias relacionadas con su actividad representativa, de información o comunicación.

El Ayuntamiento facilitará a los Delegados de Personal, tablones de anuncios en lugares visibles, para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar.

Los Delegados de Personal, tendrán derecho a llevar asesoramiento a todas las reuniones que se produzcan en el Ayuntamiento, Comisión Paritaria o Comisión Negociadora.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

CAPITULO XI: FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 33º.- FALTAS.

1.- Los empleados municipales quedan sujetos al régimen disciplinario del EBEP podrán ser sancionados por los órganos competentes del Ayuntamiento de Toreno en virtud de incumplimientos laborales, de Convenio con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo y sin perjuicio de la genérica tipificación de los incumplimientos contractuales graves y culpables que a efectos de despido disciplinario se recoge en el Art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las faltas disciplinarias de los empleados públicos cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. La ligera incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

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

3. La no-comunicación con la debida antelación de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de hasta dos días al mes.

5. Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable cuando se deriven o puedan derivarse de los incumplimientos perjuicios graves para el servicio, y los incumplimientos dolosos de obligaciones laborales no susceptibles de tipificación como faltas graves o muy graves.

b) Serán faltas graves:

1. La falta de disciplina en el trabajo, o de respeto debido a los superiores, subordinados o cualquier otro.

2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o negligencia de la que se deriven o puedan derivar perjuicios graves para el servicio.

3. La desconsideración con el público en el desarrollo del trabajo.

4. El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad de higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o integridad física del trabajador o de otros trabajadores.



Ayuntamiento de Toreno

5. La falta de asistencia al trabajo de hasta tres días al mes sin causa justificada.

6. Las faltas de puntualidad sin causa justificada más de cinco días y menos de diez días al mes.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada, salvo en los supuestos de desobediencia o indisciplina por apreciarse en ellos una falta muy grave.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores, en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

10. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal.

11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material y documentos del servicio.

12. El ejercicio de actividades profesionales compatibles, públicas o privadas, sin haber solicitado el reconocimiento de la oportuna compatibilidad.

13. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

14. La obstaculización o impedimento del ejercicio de las funciones de sus compañeros o subordinados, así como los actos, omisiones o conductas de cualquier naturaleza dirigidos a conseguir el desprestigio de aquellos, tanto en el ámbito personal como en el laboral.

15. La realización de actos y el mantenimiento de comportamientos frecuentes que de forma reiterada y sistemática busquen premeditadamente socavar la dignidad de la persona y perjudicarla moralmente, sometiéndola a un entorno de trabajo discriminatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Serán faltas muy graves:

Los incumplimientos contractuales graves y culpables, entre los que ejemplificativamente se señalan:

1. El fraude, la falsedad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. En general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso relacionada con el ejercicio de las funciones profesionales.

2. La manifiesta insubordinación o desobediencia individual o colectiva.

3. El falseamiento u omisión voluntarios de datos e informaciones del servicio, salvo tipificación expresa como falta grave, o de extremos relevantes en el cumplimiento del servicio tales como la información sobre condiciones de trabajo que determine el nacimiento de derechos retributivos.



Ayuntamiento de Toreno

4.-La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de tres días al mes.

5.-Las faltas de puntualidad no justificadas diez días o más al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

6.-El ejercicio de actividades públicas o privadas incompatibles con el desempeño de trabajo para el Ayuntamiento de Toreno.

7.-La utilización y difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de su trabajo en el Centro.

8.-La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza dentro de un período de seis meses.

9.- Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual, en todas sus variantes.

10.- El acoso o la situación en que se produce un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado a una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad del trabajador/a, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE).

11.- El Mobbing o conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo con un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente.

12.- Si unos hechos o actos fueran subsumibles en diferentes tipos disciplinarios, será aplicable el que implique la sanción disciplinaria más grave, valorándose la concurrencia a los efectos de la graduación de la sanción, que en todo caso será única.

ARTÍCULO 34º.- SANCIONES

1.- Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

El descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas no tendrá el carácter de sanción y se realizará con independencia de que se sancione o no la infracción disciplinaria correspondiente. Este criterio general se establece igualmente para las faltas graves y muy graves.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas de promoción interna y concursos de traslados por un período de uno a dos años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
- Inhabilitación para la promoción interna y participación en concursos de traslado por un período de dos a seis años.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Despido.

ARTÍCULO 35º.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

1. Las sanciones por faltas graves y muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo al que pertenezca el actor y al interesado concediéndoles audiencia en el mismo. El procedimiento sancionador consistirá exclusivamente en la realización de dichos trámites, sin perjuicio de que puedan practicarse las diligencias de averiguación que se consideren necesarias.

2. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, contados a partir de la fecha en la que el Ayuntamiento de Toreno haya tenido conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido, en su caso, siempre que la tramitación de éste en su conjunto no supere el plazo de treinta días para las faltas graves o sesenta para las muy graves y no medie culpa del trabajador expedientado que justifique los excesos de duración.

3. Los Jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente habida cuenta de la que se imponga a al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad del Centro de la acción de dichos jefes o superiores.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

4. Los empleados públicos podrán dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Ayuntamiento de Toreno abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

De acuerdo con el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores el presente Convenio Colectivo deroga en su integridad a los anteriormente vigentes constituyendo un todo indivisible. Sus condiciones económicas y de trabajo se reconocen y consideran más beneficiosas en su conjunto respecto a las normas convencionales anteriormente vigentes y aplicables.

Por tanto, las condiciones económicas y demás derechos anteriormente vigentes y aplicables a las relaciones laborales colectivas del personal incluido en su ámbito de aplicación, sea por imperativo legal, reglamentario o convencional, quedan absorbidas y compensadas en su totalidad por las nuevas condiciones pactadas, que se reconocen iguales o más beneficiosas en su conjunto.

En el caso de la que Autoridad Laboral, en el ejercicio de sus competencias, no efectúe el control de legalidad respecto de alguna de las cláusulas o artículos, o fuera anulada total o parcialmente por la Jurisdicción Laboral, ambas partes negociarán la totalidad o parcialidad anulada: En este supuesto, y hasta la elaboración de un nuevo texto, se aplicará la normativa y convenios anteriores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Los atrasos, si los hubiere, derivados de la aplicación de las tablas salariales del Convenio se abonarán en el plazo máximo de treinta días, a partir de su aprobación en el Pleno Municipal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

La Administración firmante de este Convenio asume el compromiso de adoptar cuantas disposiciones fuesen pertinentes para la elaboración de la relación de los puestos de trabajo (RPT) y su valoración, incluida en el Complemento Específico de cada uno de los empleados públicos del Ayuntamiento de Toreno, en el plazo de un año después de la aprobación en Pleno del presente Convenio.

El objetivo de la valoración de los puestos de trabajo será la determinación y análisis de las tareas realizadas en todos y cada uno de los puestos de trabajo y, en su caso, la reasignación de dichas tareas para lograr una racionalización de la organización y estructura



Ayuntamiento de Toreno

de la plantilla que redunde en un más eficaz cumplimiento de las funciones encomendadas a la Corporación, así como la valoración de unos puestos respecto de otros a fin de poder determinar de manera objetiva la mayor o menor dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad.

Si como consecuencia de la valoración algún puesto de trabajo resulta con una retribución superior a la que percibe actualmente, esta diferencia le será incrementada en sus retribuciones. En caso contrario, que el resultado sea inferior a su retribución actual, esta será absorbida con un Complemento Personal Transitorio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Se establece como festividad laboral para los trabajadores del Ayuntamiento de Toreno el día de Santa Bárbara y los días de San Miguel para los trabajadores de Matarrosa del sil y de San Juan para los de Toreno.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley de Bases de Régimen Local; Legislación del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; Estatuto Básico del Empleado Público; Estatuto de los Trabajadores; Ley de Órganos de Representación; Ley Orgánica de Representación Sindical; Ley de Conciliación de vida Laboral y Familiar; Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a lo que en cada momento establezca la legislación vigente y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Dentro de los treinta días siguientes a la aprobación del presente Convenio, se constituirá la Comisión de Seguimiento, formada por cuatro miembros, dos de los cuales representarán a los trabajadores y serán designados por las Centrales Sindicales firmantes, de entre sus representantes Municipales y los otros dos representarán a la Corporación.

La Comisión designará de mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente y un Secretario.

Dicha comisión tendrá además el carácter de Comisión Paritaria de representación de las partes, para entender las cuestiones que se le atribuyan, y determinar los procedimientos para resolver las discrepancias que surjan.

Los acuerdos adoptados tendrán carácter vinculante para ambas partes.



Ayuntamiento de Toreno

Para su funcionamiento la Comisión de Seguimiento se dotará, en un plazo máximo de dos meses desde su constitución formal, de un Reglamento interno de funcionamiento.

Los abajo firmantes, en prueba de conformidad con todo cuanto antecede, en Toreno a 12 de Diciembre de 2018, se comprometen a la firma del convenio que antecede, una vez que su texto se apruebe por el Pleno del Ayuntamiento de Toreno.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS PENOSIDAD	COMPLEMENTO SALARIAL	GRATIFICACIÓN
Encargado	858,34	404,24	581,89	51,20
Bibliotecario	1338,48			
Bibliotecario sin reducción	1408,96			
Oficial 1ª Especialista	580,65	225,27	428,30	51,20
Oficial 1ª	580,65	143,07	346,39	51,20
Oficial 2ª	569,77	71,68	346,37	51,20
Peón Serv. Múltiples	588,28		364,60	53,89
Peón Serv. Múltiples con reducción	558,87		346,38	51,20
Directora guardería	1280,29			
Educadora infantil	866,34		46,38	
Agente de desarrollo	1500,17		256,76	
Aux. adtivo. Archivo	1086,47		195,10	
Taquillero	842,44		88,10	39,06
Socorrista	852,64		88,10	39,06
Limpiador/a 1	708,73			
Limpiador/a 2	815,03			
Limpiador/a 3	697,89			

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

Limpiador/a 4	735,90			
---------------	--------	--	--	--

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS = S. BASE + ANTIGÜEDAD
El importe del precio de las horas extraordinarias realizadas por el personal laboral del Ayuntamiento será de 8,18 €/H para el personal de obras y de 5,63 €/H para el personal de limpieza.

ANEXO II: FUNCIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LOS DIFERENTES SERVICIOS MUNICIPALES

Las categorías y funciones serán las que se definen a continuación:

I.- ENCARGADO.

Las tareas propias de encargado, tales como ordenar tareas, control y vigilancia del personal, asistencia técnica, colaboración y ayuda al personal en la ejecución de las tareas. Responsabilizarse de la coordinación de los medios humanos y materiales para llevar a cabo las labores de mantenimiento y conservación de las infraestructuras municipales.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

II.- OFICIAL DE 1ª ESPECIALISTA.

Tienen como misión fundamental la ejecución de todo tipo de reparaciones, trabajos y tareas para las que es necesaria maestría, especialización y dominio pleno del oficio de los servicios generales de competencia municipal. Pudiendo tener personal a su cargo.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

III.- OFICIAL DE 1ª.

Tienen como misión fundamental la ejecución de todo tipo de reparaciones, trabajos y tareas para las que es necesaria maestría, especialización y dominio pleno del oficio de los servicios generales de competencia municipal.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

IV.- OFICIAL DE 2ª.

Tienen la misma misión que los oficiales de 1ª, para las tareas que requieren menor rigor en el nivel de maestría, especialización y dominio del oficio.



Ayuntamiento de Toreno

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

V.- PEÓN.

Tienen como misión ayudar a los oficiales en la ejecución de tareas, realizando los trabajos para los que no es precisa la especialización propia de los oficiales antes relacionada.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

VI.- DIRECTOR GUARDERÍA.

Las propias de su cargo y de la titulación exigida. Concretamente todas las naturalmente derivadas de la implantación, organización y puesta en funcionamiento de la Escuela Infantil Municipal, ejerciendo su dirección.

Labores de atención a los niños/as propias de su puesto, en las que se incluyen la atención integral del niño/a, control de entrada y salida de los alumnos, así como del personal ajeno al Centro, registro de asistencias, etc.

Dirigir las actividades pedagógicas del Centro y supervisar las actividades desarrolladas, elaborar y ejecutar la programación del aula; ejercer la actividad educativa integral en su unidad, desarrollando las programaciones curriculares, incluyendo las actividades relacionadas con la salud, higiene y alimentación, cuidar del orden, seguridad, entretenimiento, alimentación y aseo personal de los niños, diseñar y desempeñar su función educativa en la formación integral de los niños y estar en contacto permanente con las familias.

Además de lo anterior, deberá elaborar la programación anual del Centro, y realizar las tareas administrativas propias del mismo como matrículas, y de coordinación entre el Ayuntamiento y los usuarios.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

VII.- AUXILIAR DE GUARDERÍA

Orientación y asistencia en los cuidados de higiene de los niños y durante la toma de alimentos.

Apoyo y vigilancia durante las actividades didácticas de los niños.

Asistencia a la maestra titular.

Apoyo y vigilancia durante el desarrollo de actividades recreativas de los niños.

Vigilancia durante las horas de descanso de los niños.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas

VIII.-LIMPIADOR/A EDIFICIOS MUNICIPALES

Sus funciones son las tareas necesarias para limpiar y mantener en buen orden los locales y mobiliario de despachos, pasillos, recepciones, terrazas, aulas, gimnasios, escaleras, servicios, duchas, y dependencias municipales en general. Sus tareas incluyen las siguientes:

Barrido y fregado de suelos.

Limpieza de papeleras y ceniceros.

Limpieza de mobiliario y enseres.

Utilización de máquinas tales como limpiadoras, aspiradoras y enceradoras.

Solicitud al encargado de útiles y productos de limpieza.

Depósito de productos en los lugares que se le indiquen para su recogida por el servicio pertinente.

Colaborar en el ahorro energético apagando luces, cerrando grifos de agua, ventanas, etc., y dando avisos de las averías detectadas.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas

IX.- PERSONAL DE BIBLIOTECA.

Responsabilizarse del funcionamiento y gestión de la biblioteca de Toreno:

Prestar atención e información al usuario y expedir carnets de usuarios.

Encargarse de colocación y ordenación de fondos, prestar el servicio de préstamo, realizar las tareas de catalogación y clasificado.

Velar por el orden y cumplimiento de las normas de la biblioteca.

Gestionar el acceso a Internet de los usuarios y el correcto uso de los ordenadores.

Colaborar en las actividades desarrolladas desde la Concejalía de Cultura.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.

X.- PERSONAL DE OFICINA.

Dentro de los diferentes puestos de trabajo del personal de oficina, sus principales funciones, según el puesto serán:

Realizar tareas de carácter administrativo en Secretaría-Intervención.

Realizar las tareas administrativas derivadas de Tesorería, así como de colaboración con la Intervención, ostentando la firma como Tesorero.



Ayuntamiento de Toreno

Realizar tareas administrativas en Intervención, principalmente en materia contable.

Planificar, coordinar e implementar acciones que fomenten el desarrollo económico y social del municipio.

Prestar apoyo técnico y administrativo en Secretaría.

Y todas aquellas que por necesidad del servicio municipal le sean encomendadas.»

SEGUNDO. Comunicar el Acuerdo del Pleno al Presidente de la Comisión Negociadora y notificar el mismo a los representantes del personal con indicación de los recursos que se estimen pertinentes. Asimismo, emplazar a las partes para la firma del Convenio Colectivo.

TERCERO. Firmado el Convenio Colectivo, que por la Comisión Negociadora se presente el mismo ante la Autoridad laboral competente, a los efectos de registro y para que ordene su publicación obligatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Expediente 83/2019. Apoyo a la implantación en el municipio de Toreno del Ciclo formativo de grado medio "Técnico en conducción de actividades físico deportivas en el medio natural"

Favorable

Tipo de votación:
Unanimidad/Asentimiento

Visto el acuerdo del Consejo Escolar del IES "La Gándara" de Toreno, sobre la solicitud a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León la ampliación de la oferta de Formación Profesional, con la implantación del Ciclo Formativo de "Técnico en conducción de actividades físico deportivas en el medio natural", los grupos políticos municipales del Ayuntamiento de Toreno, aprueban, por unanimidad de todos los miembros del Pleno, aprueban la siguiente moción institucional:

PRIMERO.- Adherirse al acuerdo del Consejo Escolar del IES "La Gándara" de Toreno, considerando la escasez de oferta educativa en Formación Profesional que el municipio viene padeciendo históricamente y particularmente la inexistencia de ciclos Formativos de grado medio y superior, apoyando la solicitud de implantación en nuestro municipio del Ciclo Formativo de TÉCNICO EN CONDUCCIÓN DE ACTIVIDADES FÍSICO-DEPORTIVAS EN EL MEDIO NATURAL, considerando la necesidad de su creación debido a la falta de expectativas de continuidad de formación para la juventud del municipio, que obliga a la mayoría de los jóvenes a abandonar su domicilio en busca de oportunidades laborales y de formación, incrementando la sangría demográfica de nuestros pueblos.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

Apoyamos la idoneidad de la titulación solicitada, por el potencial de desarrollo de las actividades vinculadas al turismo rural y sus actividades complementarias de ocio y tiempo libre, debido a los importantes recursos naturales y paisajísticos, tanto del municipio de Toreno, como de la comarca de El Bierzo, y considerando, ante la actual situación de fin económico de sectores como la minería y la industria en la zona, que las actividades relacionadas con el turismo y la puesta en valor de nuestros recursos naturales, como las únicas capaces de crear actividad económicas e intentar poner freno al éxodo poblacional.

SEGUNDO.- Notificar el presente acuerdo al Consejo Escolar del IES la Gándara, para su remisión a la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León como muestra del apoyo institucional del Ayuntamiento de Toreno.

Expediente 117/2019. Aprobación de bonificaciones fiscales para vehículos eléctricos e híbridos en la Ordenanza fiscal reguladora del Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.

Favorable

Tipo de votación:
Unanimidad/Asentimiento

Vista la propuesta de Alcaldía de establecer bonificaciones fiscales para vehículos eléctricos e híbridos, en el municipio, los miembros del Pleno por unanimidad, adoptan el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica, con la redacción que a continuación se recoge:

“Artículo 1.

.....

Bonificaciones:

3. Se estable una bonificación del 100 por 100 para los vehículos de propulsión eléctrica

4. Se establece una bonificación del 50 por 100 para los vehículos híbridos”.

SEGUNDO. Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

TERCERO. Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el Acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Expediente 118/2019. Eliminación tasa entradas almacenes y puertas carretales O. F. cobro tasa U.P.A.E del dominio público municipal entrada de vehículos y las reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo, carga o descarga de mercancías

Favorable

Tipo de votación:
Unanimidad/Asentimiento

Vista la propuesta de Alcaldía de eliminar el concepto de tasa por entrada en almacenes y puertas carretales y fincas, como hecho imponible la Ordenanza fiscal reguladora del cobro de la tasa por la utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público municipal entrada de vehículos y las reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo carga o descarga de mercancías de cualquier clase, los miembros del Pleno por unanimidad, adoptan el siguiente,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del cobro de la tasa por la utilización privativa o el aprovechamiento especial del dominio público municipal entrada de vehículos y las reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo carga o descarga de mercancías de cualquier clase, con la redacción que a continuación se recoge:

“Artículo 1.

Ejercitando la facultad reconocida en el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, al amparo de los artículos 41.A9 y 117 de la Ley 39/1988, de 30 de diciembre, se establece en este término municipal, una tasa sobre entradas de vehículos con reservas en la vía pública para aparcamiento exclusivo carga o descarga de mercancías de cualquier clase.

Artículo 2.

El objeto de esta exacción está constituido por:

a. Entrada de vehículos en los edificios de solares con reserva en la vía pública para aparcamiento exclusivo.

.....

Artículo 14.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

La tarifa a aplicar será la siguiente:

Por cada entrada de vehículos en un edificio o cochera con vado permanente, por plaza y año: 0,50 Euros/año.

Por cada lugar de entrada de vehículos en un edificio o cochera con vado permanente en cuya acera no haya badén: 5,10 Euros/año.

Por cada lugar de entrada de vehículos en un edificio o cochera con vado permanente en cuya acera haya badén: 6,80 Euros/año.

Por reserva para aparcamiento exclusivo, auto taxis, plaza y año: 2,70 Euros/año.

Por reserva para carga y descarga y líneas regulares: 13,70 Euros/año”.

SEGUNDO. Dar al expediente la tramitación y publicidad preceptiva, mediante exposición del mismo en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia, por plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlo y plantear las reclamaciones que estimen oportunas.

TERCERO. Considerar, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado, que el Acuerdo es definitivo, en base al artículo 17.3 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Expediente 120/2019. Moción del grupo del Partido Popular en defensa dela caza

Favorable

Tipo de votación:
Unanimidad/Asentimiento

Vista la moción presentada por el Grupo del Partido Popular en defensa de la caza, y a propuesta de Alcaldía, se adopta por unanimidad dejar el asunto para próximo Pleno, para poder estudiar la propuesta con más profundidad.

Expediente 547/2018. Distribución de locales municipales en Matarrosa del Sil

Favorable

Tipo de votación: Ordinaria
A favor: 7, En contra: 4,
Abstenciones: 0, Ausentes: 0

Toma la palabra el señor Alcalde dando cuenta del asunto de la distribución de los locales de Matarrosa del Sil entre las asociaciones locales, asunto pospuesto por acuerdo en la última sesión del Pleno municipal.

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

Informa el señor Alcalde de la petición cursada por la Asociación La Rosa del Sil, en la que solicitaban ocupar el local de la parte alta de lado de la iglesia por razón de ver a los niños desde el local, proponiendo el señor Alcalde el acuerdo de conceder el uso del local solicitado a la Asociación La Rosa del Sil, y conceder el otro local de orientación sur a la Asociación de jubilados de Matarrosa del Sil.

Don José Luis Merino Diez, en representación del grupo de Coalición por el Bierzo, manifiesta que no esta de acuerdo, y Don José Rodríguez Ferreira, en representación del grupo de Izquierda Unida, dice que sea por sorteo ya que entre ellos no han llegado a un acuerdo.

Doña Beatriz Coelho Luna, en representación del grupo del Partido Popular, responde que la Asociación de mujeres tienen un motivo para pedir ese local, respondiendo Don José Luis Merino Diez que entre comillas, por que los locales tienen las misma distribución, las mismas ventanas y la misma calefacción, con la única diferencia que uno da al norte y otro da al sur, teniendo el del sur más luz por que le da más el sol, opinando que el tema esta en un asunto de capricho personal de ambas asociaciones de decir que quieren esos local, opinado que no se quiere mojar porque entiende que ofrecérselo a una u otra asociación sería una irresponsabilidad, por lo que su propuesta sería que se realizara un sorteo donde estuvieran ellos presentes.

Doña Beatriz Coelho Luna responde que la asociación de mujeres manifiesta un interés por poder ver a los niños, respondiendo Don José Luis Merino Diez que si van a cose van a coser y que la otra asociación alega que también tienen nietos, resultando en un su opinión un capricho personal de ambas asociaciones, proponiendo la realización de un sorteo.

Plantea el señor Alcalde la cuestión de pensar en quien va a utilizar más el local, entendiendo que la parte de abajo tiene más uso de oficina. Pregunta Don Jesús Antonio Álvarez Idarraga, en representación del grupo del Partido Popular, por los horarios de uso de los locales por parte de las dos asociaciones, entendiendo que la asociación de jubilados hace un mayor uso del horario de mañana y de oficina, y que la asociación de mujeres lo utiliza más por la tarde por lo que si realmente se les facilita a las personas que asisten la vigilancia de los niños que juegan fuera en horario de tarde y no en horario de mañanas durante el curso escolar, opinando que se debe favorecer la vigilancia de los niños, y que además no se perjudica a nadie ya que la asociación de jubilados dispone del local de abajo desde que el que también pueden vigilar a sus nietos.

Interviene Doña Beatriz Coelho Luna para opinar que considera justo que la asociación de mujeres ocupe el local que solicitan ya que ya lo utilizaban anteriormente, lo dejaron porque se les prometió ocupar otro lugar que no se les ha facilitado, mientras que la asociación de jubilados dispone del uso de la planta baja y de otro local idéntico.

Toma el señor Alcalde la palabra para solicitar la votación del acuerdo en los términos propuestos, resultando, por siete votos a favor, y cuatro votos en contra de los dos miembros del grupo de Izquierda Unida y de los dos miembros del grupo de Coalición por el Bierzo, el siguiente,

Ayuntamiento de Toreno



Ayuntamiento de Toreno

ACUERDO,

Uso del local primer piso zona norte (patio) para el uso de la asociación La Rosa del Sil.
Uso local primer piso zona sur para el uso de la Asociación de pensionistas de Matarrosa del Sil.

B) ACTIVIDAD DE CONTROL

No hay asuntos

C) RUEGOS Y PREGUNTAS

No hay asuntos

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Ayuntamiento de Toreno

Plaza Mayor nº 1, Toreno. 24450 (León). Tfno. 987533003. Fax: 987527314