

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL PLENO DE LA CORPORACION EL DÍA 22 DE JULIO DE 2.019**

**ALCALDE**

D. ISIDORO GALLARDO ESTEBAN

**CONCEJALES**

D. MARIANO COLLADO GÓMEZ

D. LUIS NAVARRO VILLALBA

D<sup>a</sup> BEATRIZ ESTEBAN CARRASQUILLA

D<sup>a</sup> CRISTINA ALONSO FRAILE

D. ANDRES POLONIO VILLALBA

D<sup>a</sup> MARIA BLANCA VAQUERIZO SOBRINO

D<sup>a</sup> ROSA MAGÁN QUINTAS

D. ALFREDO VILLALBA FLORES

**SECRETARIA**

D<sup>a</sup> LUISA MARIA MAYO GARCIA.

En El Carpio de Tajo, siendo las 21:00 horas del día 22 de julio de 2019 se reúnen en el Salón de Sesiones, los señores relacionados, al objeto de celebrar sesión extraordinaria del Pleno de la Corporación, en primera convocatoria, para la que previamente habían sido citados en legal forma, bajo la presidencia del Sr. Alcalde, D. Isidoro Gallardo Esteban asistidos de la Secretaria, D<sup>a</sup> Luisa M<sup>a</sup> Mayo García, de acuerdo con el siguiente ORDEN DEL DIA:

**Antes de empezar con el orden el día informa el Sr. Alclade de que se pensó en convocar este pleno básicamente para informar de los actos a celebrar con motivo de las fiestas de Santiago y, por olvido de la Secretaria, no se ha incluido este punto en el orden el día.**

**1º.- APROBACION, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR.-**

Preguntados los presentes, si tienen algo que alegar al acta de la sesión anterior, manifiestan que no y la aprueban por unanimidad.

**2º.- APROBACIÓN CUENTA GENERAL AÑO 2018.-** Examinada la Cuenta General del ejercicio presupuestario de 2018, junto con toda su documentación anexa a la misma, según la legislación vigente.

Visto el informe de Secretaría Intervención emitido sobre ella, y el dictamen de la Comisión Especial de Cuentas.

Considerando que la misma se expuso al público en el Boletín Oficial de la Provincia de Toledo y que no se han presentado alegaciones, según consta en el certificado de Secretaría.

Los señores Concejales, por unanimidad, acuerdan:

**Primero.-** Aprobar la Cuenta General del ejercicio económico de 2018.

**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 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

**3º.- SUBSANACIÓN DEL II CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL CARPIO DE TAJO.-** Visto el escrito remitido por la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en el que se pide la subsanación de determinados aspectos del II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL CARPIO DE TAJO, aprobado por el pleno de la Corporación en su sesión de 01/04/2019.

Visto el escrito remitido por la Delegación del Gobierno en Castilla-La Mancha referente a la jornada laboral de 35 horas semanales ligada al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Considerando que en el año 2018 no se ha cumplido con la regla de gasto.

Los señores Concejales, por unanimidad, acuerdan:

**Primero:** Aprobar las subsanaciones del II CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE EL CARPIO DE TAJO, aprobado por el pleno de la Corporación en su sesión de 01/04/2019, que seguidamente se transcriben:

**Artículo 9.- Provisión de puestos de trabajo, oferta pública y tribunales.**

Para todo ello se aplicará el Real Decreto 364 de 1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado y las normas complementarias que resulten aplicables, y el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las ofertas públicas de empleo serán previamente negociadas con los representantes de los trabajadores.

**Artículo 11.- Jornada Laboral.**

Se realizará de forma continuada de lunes a viernes, con una duración de 35 horas semanales, con una jornada anual de 1.505 horas, siempre y cuando se cumplan los objetivos económico-financieros de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto, referidos al ejercicio anterior, si no fuera así, la duración de la jornada será de 37,5 horas semanales, con una jornada anual de 1612,50 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de, al menos, dos días ininterrumpidos. En caso de no poder disfrutar este descanso, y siempre de mutuo acuerdo entre ambas partes, se le compensará con otro día por cada uno de los días dejados de descansar. (Salvo que no sea posible por razones del servicio o casos de fuerza mayor).

Dentro de la jornada laboral el trabajador tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo.

Las fiestas patronales de Santiago Apóstol, el Ayuntamiento permanecerá cerrado durante los días 24, 26 y 27 de julio, en caso de que estos días fueran sábado o festivo no se trasladarán a día laborable. Para el caso de trabajadores/as que tuvieran que trabajar en esos días, se les compensarán con un día más de asuntos propios por cada día trabajado, y para cuyo disfrute, en cualquier caso, se tendrán en cuenta las necesidades del servicio.

**Artículo 13.- Servicios extraordinarios nocturnos.**

Tendrán la consideración de servicios nocturnos, aquellos que se realicen entre las diez de la noche y las seis de la mañana. 22:00 horas y las 6:00 del día siguiente.

Estos servicios tendrán una compensación económica consistente en 20,00 euros por noche trabajada.

**Artículo 17.- Permisos y licencias. Permisos de los empleados públicos:**

Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los/as trabajadores/as públicos/as y sus requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable los permisos y su duración serán, al menos, los siguientes:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar (que requiera hospitalización), dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar (que requiera hospitalización), dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Se entenderá como enfermedad grave, toda aquella que requiera ingreso, independientemente del tipo de anestesia utilizada en el procedimiento o una intervención quirúrgica con reposo domiciliario

Si se produjera intervención quirúrgica realizada con anestesia local y no requiriese ingreso, el trabajador tendrá derecho a disfrutar el día de la intervención, si ésta es dentro de la misma localidad y tres hábiles si es en distinta localidad.

- Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.
- Para asistencia a consultas médicas, propias o con familiares que por su edad o estado lo requieran, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo imprescindible para ello, siendo necesario presentar justificante médico.
- Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro progenitor, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, quien ejerza este derecho podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El cálculo de la duración de la acumulación de las horas en días se realiza de la forma siguiente.

Tomando en consideración que el tiempo a acumular por lactancia es de una hora diaria, se procederá a la suma de tantas horas como días laborables haya entre el momento que correspondería al inicio del permiso de lactancia y su conclusión doce meses del menor. El resultado obtenido se dividirá entre el número equivalente a las horas diarias de trabajo de un trabajador a tiempo completo con independencia de que el trabajador que disfruta del permiso lo sea a tiempo parcial-, y el resultado obtenido sería el número de jornadas diarias acumuladas de permiso por lactancia, a disfrutar durante los días laborables.

- Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
- Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a 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.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retributivo, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el

mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- El tiempo necesario para someterse a técnicas de fecundación asistida.
- El personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de El Carpio de Tajo, dispondrán de nueve días anuales por asuntos particulares, o de los días que en proporción correspondan si el tiempo de prestación de servicio fuese inferior a un año, los cuales se distribuirán de la siguiente manera:

Seis días que podrán disfrutar a elección del trabajador a lo largo del año y hasta el 31 de enero del año siguiente, siempre que ello sea compatible con las necesidades del servicio y podrán acumularse al periodo vacacional.

Tres días que coincidirán con el 24, 26 y 31 de diciembre. Cuando estos días se correspondan con sábados o domingos o turno de descanso, los días de libre elección se incrementarán en uno por cada uno de los días en los que concurra esta circunstancia.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, el personal laboral tendrá derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

#### **LICENCIAS ESPECIALES**

a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente

después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o 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.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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 acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o

la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos 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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) 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 del trabajador/a y, en su caso, del otro progenitor empleado público, 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 trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, 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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer empleada pública: las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia 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 trabajadoras 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 el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la trabajadora mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 guardador con fines de adopción o acogedor de carácter 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.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores/as que hayan 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 públicos y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores/as 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.

La duración del permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento, o adopción al que se refiere el apartado c) del artículo 49 de la presente norma, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:

a) En 2019, la duración del permiso será de ocho semanas; las dos primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las seis semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso

obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

b) En 2020, la duración del permiso será de doce semanas; las cuatro primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las ocho semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

c) Finalmente en 2021, la duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artículo 49 o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

#### **ANEXO I REGIMEN DISCIPLINARIO**

1. El Ayuntamiento de El Carpio de Tajo, podrá corregir disciplinariamente las infracciones del personal laboral a su servicio, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.
- c) Principio de proporcionalidad. En la imposición de sanciones se deberá guardar la debida adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada, considerándose especialmente los siguientes criterios para la graduación de la sanción a aplicar:
  - I.- La gravedad de la intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
  - II.- La gravedad de los perjuicios causados.
  - III.- La perturbación del servicio.
  - IV.- La reincidencia.  
Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, el responsable haya sido sancionado por una infracción similar por resolución firme. A los efectos de este apartado no se computarán los antecedentes cancelados o que debieran serlo.
- d) Principio de culpabilidad
- e) Principio de presunción de inocencia. Los procedimientos disciplinarios respetarán la presunción de no existencia de responsabilidad mientras no se demuestre lo contrario.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Faltas disciplinarias:

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

**1. Son faltas muy graves:**

- a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución, al Estatuto de Autonomía de Castilla La Mancha y Ordenanzas Municipales.
- b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo 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 moral, sexual y por razón de sexo.
- c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de tareas o funciones encomendadas.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a la que se tenga o se haya tenido acceso por razón del cargo o función.
- f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- j) La prevalencia de la condición de empleado o empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- o) El acoso laboral
- p) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o terceros.
- q) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante más de tres días al mes con perjuicios a la administración o al servicio.
- r) La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Asimismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- s) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- t) El exceso arbitrario en el desempeño de las funciones encomendadas que cause perjuicio grave a los compañeros, subordinados, superiores, ciudadanos o al servicio.

**2. Son faltas graves:**

- a. La grave desconsideración con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b. La indisciplina o desobediencia relacionada con su trabajo, cuando se deriven daños o perjuicios graves para la Administración, los compañeros o los ciudadanos y no constituya falta muy grave.
- c. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando no constituya falta muy grave.
- d. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- e. Las faltas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f. La presentación extemporánea de partes de alta en el cuarto día o sucesivos desde la fecha de su expedición o la presentación extemporánea de partes de baja o confirmación en el decimosexto día o sucesivos desde la fecha de su expedición a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- g. La simulación de enfermedad o accidente que conlleve una incapacidad laboral de hasta tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe simulación cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena que sean susceptibles de perturbar su curación o evidencien su aptitud para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. Asimismo, se entenderá incluida en esta letra toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- h. La simulación de faltas de otros trabajadores o trabajadoras en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- i. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.
- j. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando ello no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
- k. No guardar el debido sigilo profesional respecto a los asuntos que se conozca, por razón de su trabajo cuando se causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.
- l. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- m. La violación al derecho a la intimidad de los trabajadores
- n. El incumplimiento de las funciones inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas, cuando no constituya falta muy grave.
- o. La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

**3. Son faltas leves:**

- a) La incorrección con los compañeros, subordinados, superiores o con los ciudadanos.
- b) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

- e) Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes. Se entenderá que existe falta de puntualidad por llegar tarde al trabajo, por marcharse antes de lo debido o por ausentarse sin causa justificada durante la jornada.
- f) La presentación extemporánea de partes de alta pasadas veinticuatro horas de su expedición y antes de cumplirse el cuarto día desde la misma, o la presentación extemporánea de partes de baja y de confirmación pasados tres días desde su expedición y antes de cumplirse el decimosexto día desde la misma a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- g) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- h) En general, el incumplimiento de los deberes y obligaciones, incluso por descuido inexcusable o negligencia, que no deba ser calificado como falta grave o muy grave.

Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

- 1. Apercibimiento.
- 2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

b) Por faltas graves:

- 1. Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- 2. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- 3. Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte por un periodo de un mes a un año.

c) Por faltas muy graves:

- 1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- 2. Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- 3. Suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo de personal laboral temporal de las que se forme parte por un período de dos a tres años.
- 4. Despido.

2. La sanción de despido comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que se desempeñaban.

3. No dará lugar a despido disciplinario lo contemplado en el artículo 54.2. f del Estatuto de los Trabajadores.

Responsabilidad disciplinaria:

1. Las personas que se encuentren en situación distinta a la de activo podrán incurrir en responsabilidad disciplinaria por las faltas previstas en este Convenio Colectivo que puedan cometer desde sus situaciones. De no ser posible el cumplimiento de la sanción en el momento en que se dicte la resolución, por hallarse la persona responsable en situación que lo impida, esta se hará efectiva cuando su cambio de situación lo permita, salvo que haya transcurrido el plazo de prescripción.

2. El personal laboral que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria grave o muy grave incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

3. Incurrirá en responsabilidad como autores de falta grave el personal laboral que encubriese las faltas consumadas graves o muy graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o para los ciudadanos y las ciudadanas.

4. En los casos en los que las trabajadoras víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia o puntualidad tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Disposiciones comunes sobre procedimiento disciplinario:

1. En ningún caso se podrá imponer una sanción por la comisión de una falta disciplinaria sin que se haya tramitado el procedimiento previamente establecido.
2. Los procedimientos disciplinarios se iniciarán de oficio por el órgano competente, bien propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, moción razonada de los subordinados o denuncia.
3. Serán competentes para la iniciación del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas muy graves o graves, el Alcalde o persona responsable del servicio.
4. Serán competentes para la iniciación del procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves, aquellos órganos que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado siguiente, tengan atribuida la competencia para la imposición de sanciones por este tipo de faltas.
5. Serán competentes para la imposición de las sanciones disciplinarias:
  - a) Para imponer la sanción de despido, el pleno del Ayuntamiento o el Alcalde con la competencia delegada.
  - b) Para imponer las sanciones por faltas graves y muy graves, el pleno del Ayuntamiento o el Alcalde con la competencia delegada.
  - c) Para imponer las sanciones por faltas leves:
    - I. El Alcalde.
    - II. El concejal de personal.
    - III. El concejal responsable de Área o servicio.
    - IV. El Jefe o encargado del servicio.
6. De las resoluciones sancionadoras adoptadas se dará cuenta a los representantes legales del trabajador/a.

Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves:

1. Con anterioridad a la iniciación del procedimiento disciplinario, el órgano competente para la iniciación del mismo podrá acordar la realización de actuaciones previas con objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen tal iniciación. En especial, estas actuaciones se orientarán a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables y las circunstancias relevantes que concurren en unos y otros.
2. El acuerdo de incoación, que contendrá los hechos sucintamente expuestos que motivan la incoación del procedimiento, su posible calificación, las sanciones que pudieran corresponder y la designación del instructor o instructora del procedimiento, será notificado a la persona interesada, concediéndole un plazo de diez días hábiles para que pueda efectuar las alegaciones que considere convenientes a su defensa y aportar cuantos documentos considere de interés. En dicho plazo la persona interesada podrá proponer la práctica de las pruebas que para su defensa crea necesarias, concretando los medios de que pretenda valerse. Con motivo de la iniciación del procedimiento sancionador, también se dará audiencia, por un plazo de diez días hábiles, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.
3. Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, el instructor o la instructora del procedimiento podrá acordar la apertura de un período de prueba por un plazo no superior a quince días hábiles ni inferior a diez. El instructor o la instructora del procedimiento sólo podrá rechazar las pruebas propuestas por las personas interesadas cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante resolución motivada. El instructor o la instructora comunicará a la persona interesada, con antelación suficiente, el inicio de las actuaciones necesarias para la realización de las pruebas que hayan sido admitidas. En la notificación se consignará el lugar, fecha y hora en que se practicará la

prueba, con la advertencia, en su caso, de que la persona interesada puede nombrar técnicos para que le asistan.

4. Concluida, en su caso, la prueba, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijará de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquéllos que constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado, en su caso, por el órgano competente para iniciar el procedimiento; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.

La propuesta de resolución se remitirá al órgano que haya acordado la iniciación del procedimiento, el cual lo remitirá al órgano competente para resolver, junto con todos los documentos, alegaciones e informaciones que obren en el mismo.

5. Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo motivado, la realización de las actuaciones complementarias indispensables para resolver el procedimiento.

El acuerdo de realización de actuaciones complementarias se notificará a la persona interesada, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles para formular las alegaciones que tenga por pertinentes. Las actuaciones complementarias deberán practicarse en un plazo no superior a quince días hábiles. El plazo para resolver el procedimiento quedará suspendido hasta la terminación de las actuaciones complementarias.

6. La resolución se adoptará en el plazo de diez días hábiles, desde la recepción de la propuesta de resolución y los documentos, alegaciones e informaciones obrantes en el procedimiento.

En la resolución no se podrán aceptar hechos distintos de los determinados en la fase de instrucción del procedimiento, salvo los que resulten, en su caso, de las actuaciones complementarias previstas en el apartado anterior, con independencia de su diferente valoración jurídica. No obstante, cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción reviste mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará a la persona interesada para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes, concediéndosele un plazo de cinco días hábiles.

7. En supuestos excepcionales, en la resolución de incoación o durante la tramitación del procedimiento, el órgano competente para su iniciación podrá acordar, como medida cautelar, la suspensión provisional de empleo del trabajador o trabajadora cuando se considere que su presencia pudiera ocasionar perjuicio para el servicio o cuando razones justificadas así lo aconsejen.

Con carácter previo a la adopción de esta medida cautelar se deberá dar audiencia al trabajador o la trabajadora y a la representación legal del personal laboral.

La suspensión no podrá tener una duración superior a un mes y durante la misma el trabajador o la trabajadora sólo percibirá la retribución correspondiente al salario base. Si del resultado del expediente no se dedujere responsabilidad para el trabajador o la trabajadora o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo o, siendo ésta, no superase el tiempo en que hubiese estado suspendido, se procederá al abono del resto de sus retribuciones.

Procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves.

1. La iniciación del procedimiento se producirá por acuerdo del órgano competente, que se comunicará al instructor o a la instructora del procedimiento, a la persona interesada, a la representación legal del personal laboral y, en su caso, a los delegados o delegadas sindicales.

2. En el plazo de quince días hábiles a partir de la comunicación del acuerdo de iniciación, el instructor o la instructora y la persona interesada efectuarán, respectivamente, las

actuaciones preliminares, la aportación de cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes y, en su caso, la proposición y práctica de la prueba.

3. Transcurrido dicho plazo, el instructor o la instructora del procedimiento formulará propuesta de resolución en la que se fijará de forma motivada los hechos, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, se determinará la infracción que, en su caso, aquéllos constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado, en su caso, por el órgano competente para iniciar el procedimiento; o bien se propondrá la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad o, si aprecia que los hechos pueden ser constitutivos de infracción grave o muy grave, acordará que continúe tramitándose el procedimiento como tal, notificándolo a la persona interesada para que, en el plazo de cinco días hábiles, proponga prueba si lo estima conveniente.

4. El procedimiento se remitirá al órgano competente para resolver, que en el plazo de tres días hábiles dictará resolución.

Prescripción de las faltas y sanciones.

1. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, del procedimiento disciplinario, reanudándose el plazo de prescripción si el expediente disciplinario estuviera paralizado durante más de un mes por causa no imputable a la persona presuntamente responsable.

2. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Interrumpirá la prescripción la iniciación, con conocimiento de la persona interesada, de la ejecución de la sanción.

Cancelación.

Las sanciones disciplinarias que se impongan al personal laboral se anotarán en el Registro de Personal, con indicación de las faltas que las motivaron.

La cancelación de estas anotaciones se producirá, de oficio o a instancia de la persona interesada, una vez transcurrido el plazo de seis meses cuando se trate de falta leve, un año si la falta es grave, y dos años en el caso de falta muy grave. Estos plazos se contarán desde el día siguiente a aquél en que quede extinguida la responsabilidad disciplinaria por el cumplimiento de la sanción o por la prescripción de la misma.

#### **4º.- NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES DEL AYUNTAMIENTO EN COMISIÓN SEGUIMIENTO CONVENIO EN MATERIA DE GESTIÓN CATASTRAL.-**

Vista la Moción de la Alcaldía que seguidamente se transcribe:

**“MOCION DE LA ALCALDÍA.-** D. Isidoro Gallardo Esteban, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de El Carpio de Tajo, debiendo estar representado el Ayuntamiento en la Comisión de Seguimiento del cumplimiento del Convenio de Colaboración en materia de gestión catastral, suscrito con la secretaría de Estado de Hacienda, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 38 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales y disposiciones concordantes, propone al Pleno para su aprobación, si procede, la siguiente

**MOCION**

Primero.-Nombrar como vocales del Ayuntamiento en la Comisión de Seguimiento del cumplimiento del Convenio de Colaboración en materia de gestión catastral, suscrito con la secretaría de Estado de Hacienda, a D. Isidoro Gallardo Esteban y D. Luis Navarro Villalba.  
Segundo.- Facultar a la Alcaldía-Presidencia para todos aquellos actos que sean precisos para la ejecución del presente acuerdo.

Tercero.- Notificar el presente acuerdo a los interesados y a los organismos correspondientes a los efectos procedentes. El Carpio de Tajo, a 28 de junio de 2019. Firmado, El Alcalde, Isidoro Gallardo Esteban.”

Los señores Concejales, por unanimidad, acuerdan aprobar la moción de la Alcaldía tal y como ha quedado reseñada.

**5º.- PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO DE JUEZ DE PAZ TITULAR Y SUSTITUTO.-** Vista la propuesta de la Alcaldía con el siguiente tenor literal:

“**PROPUESTA DE LA ACALDÍA.-** Habiéndose presentado las solicitudes que seguidamente se relacionan para la plaza de Juez de Paz Titular y Sustituto:

- José Luis Marcos Benítez (Juez de Paz Titular)
- Carolina Magán Quintas (Juez de Paz Titular y sustituto)
- Maria Isabel Hidalgo Ortiz (Juez de Paz Titular y sustituto)
- Vanesa Rodríguez Truchado (Juez de Paz Titular. No aporta certificado de antecedentes penales)
- Verónica Rojo Samperio (Juez de paz Titular y sustituto)

Considerando el lugar de residencia de los solicitantes y no habiendo diferencias apreciables en los curriculum.

Propone al pleno la adopción del siguiente acuerdo:

1.- Proponer el nombramiento de D. José Luis Marcos Benítez, con D.N.I. nº 04202085P, como Juez Titular del Juzgado de Paz de esta localidad y Dª Carolina Magán Quintas. Con DNI nº 04215701P, como Juez Sustituto.

2.- Remitir certificación del presente acuerdo al Juzgado Decano de los de Primera Instancia e Instrucción de Torrijos, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art.101.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En El Carpio de Tajo, a 17 de julio de 2019. Firmado, El Alcalde, Isidoro Gallardo Esteban.”

D. Andrés Polonio Villalba dice que, basándose en la propuesta de la Alcaldía de no haber diferencias en los curriculum, si que lo hay en la vida familiar por lo que ke gustaría proponer como Juez Titular a Carolina Magán Quintas por ser una mujer sola con un hijo a cargo, porque le parecería un agravio comparativo que no se intentara favorecer una situación menos favorable al tener igual curriculum. Y como Juez sustituto, puesto que Jose Luis Marcos Benítez no ha presentado solicitud para ello, propondría a María Isabel Hidalgo Ortiz.

Le responde el Sr. Alcalde que su propuesta se basa en que José Luis Marcos Benítez en principio fue la única persona que presentó solicitud, pero tuvimos a bien aceptar vuestra propuesta y abrir nuevamente el plazo se presentación de solicitudes.

D. Andrés Polonio Villalba le dice que al abrir el plazo se empieza de nuevo.

Insiste el Sr. Alcalde en que proponen al Sr. Marcos Benítez porque en el primer plazo sólo se presentó él.

Le responde D. Andrés Polonio Villalba que en ese primer plazo no se presentó nadie, porque José Luis Marcos Benítez presentó su solicitud fuera de plazo y porque se le requirió para que lo hiciera, insistiendo en que le parece un agravio que no se favorezca a una mujer.

El Sr. Alcalde dice que sigue manteniendo su propuesta puesto que José Luis Marcos dijo siempre que sí.

D. Andrés Polonio Villalba dice que en esa propuesta no ve ninguna fundamentación.

Le responde el Sr. Alcalde que no la hay, pero nadie sabe las necesidades de nadie.

Pregunta D<sup>a</sup> Beatriz Esteban Carrasquilla si el nombramiento como Juez de Paz es compatible con otros trabajos en el Ayuntamiento.

Se la responde que no.

D<sup>a</sup> Beatriz Esteban Carrasquilla expone que si se elige a Carolina Magán Quintas no se la favorece porque si le salen otros trabajos para el Ayuntamiento no va a poder trabajar.

Responde D. Andrés Polonio Villalba que si le salen otros trabajos ya lo decidiría ella.

Entendido que está suficientemente debatido el tema se somete a votación.

Los señores Concejales, por 5 votos a favor, 3 en contra de D. Andrés Polonio Villalba, D<sup>a</sup> María Blanca Vaquerizo Sobrino y D. Alfredo Villalba Flores y la abstención de D<sup>a</sup> Rosa Magán Quintas por motivos de parentesco, cumpliendo, por tanto, con el quórum de la mayoría absoluta exigido por la legalidad vigente, acuerdan:

**Primero.-** Proponer el nombramiento de D. José Luis Marcos Benítez, con D.N.I. n<sup>o</sup> 04202085-P, como Juez Titular del Juzgado de Paz de esta localidad y a D<sup>a</sup> Carolina Magán Quintas, con D.N.I. n<sup>o</sup> 04215701-P como Juez sustituto.

**Segundo.-** Remitir certificación del presente acuerdo al Juzgado Decano de los de Primera Instancia e Instrucción de Torrijos, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el art.101.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

**6<sup>o</sup>.- SOLICITUD DE EXENCIÓN DE VEHÍCULOS.-** Vista la instancia presentada por D. José María Morón Díaz solicitando la exención en el IVTM para el vehículo agrícola marca MOVICAM, matrícula E-0209-BHB.

Los señores Concejales, al amparo de lo dispuesto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y vista la documentación aportada en el expediente, acuerdan por unanimidad, conceder la exención solicitada, así como proceder a la devolución del impuesto abonado.

**OTRA.-** Vista la instancia presentada por SERVICIOS AGROPECUARIOS EL CARPIO, SCP solicitando la exención en el IVTM para el vehículo agrícola marca JOHN DEERE, matrícula E-5707-BHC.

Los señores Concejales, al amparo de lo dispuesto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y vista la documentación aportada en el expediente, acuerdan por unanimidad, conceder la exención solicitada, así como proceder a la devolución del impuesto abonado.

**OTRA.-** Vista la instancia presentada por D. Jesús Collado Ludeña solicitando la exención en el IVTM para el vehículo agrícola marca JOHN DEERE, matrícula J-17132-VE.

Los señores Concejales, al amparo de lo dispuesto en el artículo 93 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y vista la documentación aportada en el expediente, acuerdan por 8 votos a favor y la abstención de D. Mariano Collado Gómez por motivos de parentesco, conceder la exención solicitada, así como proceder a la devolución del impuesto abonado.

**7<sup>o</sup>.- SOLICITUD ACOMETIDA DE AGUA EN FINCA RÚSTICA.-** Vista la petición formulada por D. Germán Jiménez Marcos, solicitando licencia para realizar una acometida de agua en finca de su propiedad sita en el polígono 2 parcela 145 de El Carpio de Tajo.

Sometido el tema a votación los señores Concejales, por unanimidad, acuerdan, conceder a D. Germán Jiménez Marcos autorización para realizar un acometida de abastecimiento en la finca ubicada en el polígono 2 parcela 145 de El Carpio de Tajo, con la sección que le señale este Ayuntamiento y no pudiendo utilizar el agua ni para uso industrial ni de riego, sin perjuicio de que obtenga, en su caso, otros permisos pertinentes, salvo derecho de propiedad, sin perjuicio de terceros y debiendo el peticionario dejar las zonas de

dominio público que ocupe en perfecto estado de uso y circulación, siendo a su costa todos los gastos que se originen con motivo de la acometida autorizada.

**8º.- DACIÓN DE CUENTA DE LA EJECUCIÓN TRIMESTRAL DEL PRESUPUESTO CORRESPONDIENTE AL 2º TRIMESTRE DE 2019.-** Se da cuenta del informe correspondiente al 2º trimestre de 2019 de la ejecución presupuestaria a comunicar al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas para el cumplimiento de las obligaciones contempladas en la Orden HAP/2105/2012, de 1 de octubre, por la que se desarrollan las obligaciones de suministro de información previstas en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Los señores Concejales se dan por enterados.

**Seguidamente informa el Sr. Alcalde de los actos a realizar con motivo de las fiestas de Santiago 2019, que no se han incluido en el orden del día por olvido, como se dijo al comienzo de la sesión:**

Entiende que ya saben cual van a ser los ctos porque ya tendrán todos el libro, están en línea con los años anteriores.

Va a haber orquestas, fuegos artificiales, encierro y el pregón será a cargo de Fútbol sala Carpio.

El coste está un poco por encima de otros años, los costes aproximados son:

Las orquestas 25.000 €

Los fuegos artificiales 6.000 €

Las actividades infantiles 800 € los dos días.

Los encierros 5.800 y algo.

La banda e música que va a actuar es la de La Puebla de Montalbán porque se han pedido presupuestos y era más barata que la de Cebolla, que fue la que actuó el año pasado.

Se está preparando el agosto cultural y ya está prácticamente hilvanado.

El día 3 de agosto actúan Renovación y Pedro Escalonilla.

El día 10 unos canatajuegos para los niños.

El día 17 teatro La Corropla.

El día 24 un homenaje a los 80 con un grupo de pop-rock, subvencionado por la Diputación Provincial de Toledo.

El día 31 un saxofonista.

El día 7 de septiembre se realizará una actuación de flamenco en Ronda, también subvencionada por la Diputación.

Para realizar las actuaciones se va a compartir la Plaza de España con la zona de la báscula, los días 3 y 10 de agosto las actuaciones serán en la plaza y los otros tres en la báscula.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 21:21 horas el Sr. Alcalde dio por finalizada la sesión, de todo lo cual, como Secretaria, doy fe.