

ACTA DEL CONSEJO ORDINARIO CELEBRADO EL DÍA VEINTIDOS DE OCTUBRE DE DOS MIL CUATRO.

En La Almunia de Doña Godina, a veintidos de octubre de dos mil cuatro, siendo las veinte horas y previa citación al efecto, se reunieron en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina (Zaragoza) bajo la Presidencia del Sr. Presidente Don Jesús Isla Subías, los señores Vicepresidentes, Vicepresidente 1º Don Eladio Alfonso López García, Vicepresidente 2º Don Juan José Moreno Artiaga, Vicepresidente 3º Doña María Teresa Hernando Seral y Vicepresidente 4º Don Santos Cobos Sola y los señores Consejeros Doña Concepción Sevilla Lana, Doña Marta Gimeno Hernández, Don Francisco Compes Martínez, Don José Javier Vera Andrés, Doña María Cristina Andrés Ostáriz, Don Luis Francisco Berges García, Don Victoriano Herraiz Franco, Don Miguel Egea Ballarín, Don Simeón Plo López, Don Juan Carlos Carnicer Alvarez, Don José Javier García Langarita, Doña Manuela Aznar Ibáñez, Doña Ana Isabel Sanz Ballarín, Don Máximo Cimorra Muñoz, Doña María Victoria Pinilla Bielsa, y Don Galo Romeo Ruiz.

Don Martín Llanas Gaspar y Don José Antonio Usón Lomero, comparecieron a la 20,20 horas tratándose el 1er Punto del Orden del Día.

Doña María Paz Fondón Mercader, compareció a la 20,30 horas tratándose el 1er Punto del Orden del Día.

No compareció Doña María Victoria Pinilla Bielsa.

Interviene como Secretario, el que lo es del Consejo, Don Domingo Caudevilla Blasco.

Abierta la sesión por la Presidencia, se paso al conocimiento de los asuntos incluidos en el Orden del Día.

I.- APROBACIÓN SI PROCEDE DEL ACTA DE LA SESIÓN DEL CONSEJO COMARCAL DE FECHA 15 DE SEPTIEMBRE DE 2004.- Por el Sr. Presidente se pregunta si algún miembro del Consejo tenía que formular alguna observación al borrador del Acta de la sesión celebrada el día 15 de septiembre de 2.004, la cual había sido distribuida con la convocatoria.

En El punto VI del Orden del Día, Acuerdo, si procede, sobre el programa de actos del encuentro de la 3ª edad, figura en el tercer párrafo : "..... El Precio por persona será de 10 €/persona." y debe de decir "..... El Precio por persona será de 12 €/persona."

Por parte de Don Victoriano Herraiz Franco, se solicita explicaciones al portavoz del Grupo P.S.O.E, Don Francisco Compes Martínez, con respecto al Convenio de colaboración con el ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina para el mantenimiento del Servicio de ayuda a domicilio (Punto VIII del Pleno de 15 de septiembre) y la no manifestación de espíritu comarcal por parte del Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina.

El Sr. Compes contestó diciendo que todos los ayuntamientos debe de estar en la misma línea, en caso contrario se desvirtúa el espíritu comarcal y el decir esto no ofende la autonomía local.

El Sr. Herraiz manifestó que debe de cuidarse lo que se dice, puesto que el Servicio está en la Comarca y el ayuntamiento de La Almunia acata la normativa de la Comarca.

Por el Sr. Presidente se indicó que no era un tema de Acta y en consecuencia procedía la votación de la misma.

Pasada a votación, al Acta quedó aprobada por unanimidad, con la rectificación indicada.

TOMA DE POSESION COMO CONSEJERO DE DON CANDIDO AGUSTIN SANCHEZ CASTRO.- Por la Presidencia, se indicó que se iba a proceder a la Toma de Posesión, como Consejero de la Comarca, de Don Cándido Agustín Sánchez Castro, el cual había sido proclamado Consejero por la Junta Electoral de Aragón y había presentado Declaración de Intereses y de causas de posible incompatibilidad y actividades.

Seguidamente la Presidencia procede, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto 707/1.979, de 5 de abril, a la toma de juramento o promesa del Consejero Electo, prestándola de forma personal y de la siguiente forma:

“Prometo por mi conciencia y honor, cumplir fielmente las obligaciones del cargo de consejero Consejo de la Comarca de “Valdejalón”, con lealtad al Rey, y guardar y hacer guardar la Constitución como norma fundamental del Estado y el Estatuto de Autonomía de Aragón como norma institucional básica”.

Por el Sr. Presidente, se pronunciaron unas palabras de bienvenida.

Tras la toma de posesión como Consejero, se incorpora al Consejo Don Cándido Agustín Sánchez Castro

II.- INFORMACIÓN DE PRESIDENCIA.- Por parte de la Presidencia se transmitió el pésame, de todo el Consejo, al Ayuntamiento de La Almunia de Doña Godina por el reciente fallecimiento de un Teniente Alcalde.

Manifestó que la Comisión de Comarca de la FAMPC la había felicitado por el buen funcionamiento del Stand de la Comarca en la Feria de Muestras.

Por su parte, se felicitó y felicitó a todos lo miembros del Consejo por la brillante celebración del Encuentro de la III Edad.

Asimismo expuso que la próxima semana se iba a celebrar un Consejo de Cooperación Comarcal, que sería definitivo, en el tema de nuevas competencias y aclaración de transferencias ya realizadas. Indicó que se modificaba el sistema de financiación y que el cuadro de ella estará en la Sede Comarcal. Igualmente, añadió, se dará el visto bueno a la Ley de Vías Pecuarias.

III.- DACIÓN DE CUENTA DE LAS RESOLUCIONES DE PRESIDENCIA Y ÓRGANOS DE GOBIERNO.- Se hizo constar que las únicas Resoluciones dictadas fueron las de convocatoria del Consejo.

IV.- APROBACIÓN, SI PROCEDE DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA COMARCA.- Por la Presidente de la Comisión de Régimen Interior, Personal e Identidad Comarcal, Doña Teresa Hernando Seral, se explicó el texto del Convenio, sus fundamentos y motivos, en especial a los sueldos y mejoras sociales, dando las gracias a todos por su colaboración

El portavoz del Grupo CHA, Don Juan José Moreno Artiaga manifestó que era un Convenio muy tratado, visto en varias Comisiones y que no había nada que añadir a lo dicho por la Presidente de la Comisión.

La portavoz del Grupo PAR, Doña Ana Isabel Sanz Ballarín, felicitó a los componentes de la Comisión que lo había elaborado, pues era un Convenio muy completo y necesario

El portavoz del Grupo PP, Don Victoriano Herraiz Franco, indicó que si los miembros de la Comisión lo habían aprobado, su Grupo así lo haría.

El portavoz del Grupo PSOE, Don Francisco Compes Martínez, manifestó que dado que todas las partes estaban contentas, se garantizaba tranquilidad laboral hasta 2.007.

Visto el Dictamen favorable de la Comisión de Régimen Interior, Personal e Identidad Comarcal.

El Consejo, por unanimidad, acuerda:

Aprobar el del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comarca de Valdejalón, en los términos siguientes:

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO PRIMERO. — CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbito personal y de aplicación.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal laboral que trabaja y percibe su salario con cargo al Capítulo I del Presupuesto de la Comarca de

Valdejalón

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación a que se refiere el artículo 20.2 de la Ley 30/84, de 2 de agosto.

No obstante, las contrataciones específicas para fines concretos y periodos singulares recogerán en sus contratos tipo los condicionamientos generales para que no quede desvirtuado el objeto del mismo, previo conocimiento e informe del Órgano de Representación Sindical.

Artículo 2º. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor 1 de enero de 2.004 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.007. Salvo lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementaran como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 3.º Denuncia y prorroga.

Finalizada la vigencia el presente Convenio Colectivo, este se considerara automáticamente denunciado sin ser necesaria comunicación alguna entre las partes.

Hasta tanto se logre un nuevo Convenio colectivo que sustituya al actual, este se considerara prorrogado y en vigor todo su contenido normativo, salvo lo que afecte al capítulo de retribuciones, cuyos importes, en su totalidad, se incrementaran como mínimo en el mismo porcentaje o cantidad que el que determine el Estado para su personal laboral en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Art. 4.º Garantía de acuerdos.

Los firmantes, con la legitimación y representatividad que ostentan, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de que si cualquiera incumple las obligaciones que en el convenio se establecen, se le reconozca expresamente a quien resulte afectado por ello el derecho a ejercitar los medios legales de cualquier naturaleza tendentes a lograr su efectividad.

Art. 5.º Unidad de convenio.

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable.

Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 6.º Compensación.

Las condiciones y mejoras resultantes de este Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por condiciones pactadas, acuerdo de la Comarca o imperativo legal de cualquier naturaleza o por cualquier otra causa.

Art. 7.º Absorción.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en alguno de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a la celebración de este convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas por el cómputo anual aquí pactado.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de los órganos competentes de la Comarca de Valdejalón.

Con la natural adaptación que impongan las características de la actividad a realizar en cada centro, la organización práctica del trabajo habrá de encaminarse a la consecución de los siguientes fines, orientados a su realización:

- a) Aumento de la eficacia, sin detrimento de la humanización del trabajo, optimizando la capacidad productiva.
- b) Simplificación del trabajo y mejora de los métodos.
- c) Valoración de los puestos de trabajo.
- d) Fijación de las plantillas numéricas y por categorías profesionales y especificación de las remuneraciones, facilitándose todo ello a los representantes de los trabajadores tras la aprobación del presupuesto anual.

La Comarca de Valdejalón solicitará informe previo a los delegados de personal sobre los nuevos sistemas de organización del trabajo que se pretendan implantar.

CAPÍTULO III.- PERMANENCIA Y ASISTENCIA AL TRABAJO.

Art. 9. Jornada y calendario laboral.

1. La jornada laboral máxima para todo el personal al servicio de la Comarca de Valdejalón que preste sus servicios a jornada completa será de 1.671 horas o la parte proporcional al período del contrato, y se prestarán a razón de 37,50 horas semanales.

2. Anualmente y dentro del primer trimestre, se fijará por las partes que suscriben el presente convenio el calendario laboral, en el que se contendrán las jornadas, las festividades de carácter nacional, autonómico y local, las vacaciones reglamentarias, el horario en que se efectuará la pausa laboral de veinte minutos para el personal que preste sus servicios en jornada continua, los permisos regulados en el punto siguiente y los turnos y horarios de trabajo, remitiéndose el contenido del mismo a la Dirección Provincial de Trabajo para su registro.

3. En los años de vigencia del presente convenio, y siempre que los días 24 y 31 de diciembre no coincida en domingo, éste tendrá la consideración de día no trabajado y no recuperable.

Art. 10. Horas extras.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual fijada en el artículo anterior. Su realización será obligatoria para el trabajador en aquellos casos en que sea requerido específica y puntualmente por la jefatura de su servicio para atender aquellos trabajos que dada su urgencia y necesidad no pudieran ser realizados por otros nuevos trabajadores para ello contratados. Las horas extraordinarias, cualquiera que fuera su número, deberán ser compensadas mediante su pago por la Comarca conforme a la cuantía que se define en las tablas anexas.

Art. 11 Exceso de jornada.

La Comarca de Valdejalón, teniendo en cuenta la potestad organizativa a través del Presidente, y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, previo conocimiento e información a los delegados del personal, reestructurará los horarios y turnos de trabajo del personal, de acuerdo con los principios de eficacia flexibilidad y variedad, tratando de reducir al máximo el exceso de jornada. A lo largo del año el personal tendrá derecho a disfrutar de permiso para el exceso de jornada producido. Este personal podrá disfrutar de dicho permiso a su conveniencia, cuando las necesidades del servicio lo permita y previo informe favorable de la jefatura del mismo.

Art. 12. Vacaciones.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales ininterrumpidas de un mes de duración o treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría. Estas comenzarán obligatoriamente en día laborable, entendiéndose como tal el que para el trabajador tenga esa consideración, de acuerdo con el calendario laboral pactado. A petición del trabajador, este período vacacional podrá fraccionarse, debiendo solicitarse con una antelación de tres meses.

La dirección del centro negociará con los representantes de los trabajadores la organización de los turnos de vacaciones, buscando la utilidad del servicio y de los propios trabajadores, estableciéndose turnos rotativos en caso de desacuerdo, prevaleciendo la antigüedad del trabajador en el primer año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de sus vacaciones no hubiesen completado el año efectivo en la plantilla de la Comarca de Valdejalón disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

A las vacaciones no podrá acumularse ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días de exceso de jornada en su caso.

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

La situación de incapacidad temporal debidamente acreditada sobrevenida durante el período de disfrute de las vacaciones no las interrumpe; por tanto, los días en que se esté en dicha situación no podrán disfrutarse en momento distinto.

Art. 13. Permisos y licencias.

1.- Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Veinte días por razón de matrimonio.
- Dos días en caso de divorcio, separación legal o nulidad.
- Hasta seis días por fallecimiento de cónyuge o persona con quien conviva maritalmente, hijos, padres, hermanos.
- Hasta siete días por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge o persona con la que conviva maritalmente, hijos, padres y hermanos.
- Hasta tres días por alumbramiento de la esposa o persona con la que conviva maritalmente.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Tres días por traslado de domicilio.
- Para recibir atención médica, por el tiempo necesario.

Los permisos enumerados en este apartado se entenderán referidos a días laborables, requiriéndose en todo caso que el hecho causante se produzca o tenga sus efectos durante el periodo de disfrute de aquel, pudiéndose exceptuar de dicha regla el caso de matrimonio cuando lo requieran las necesidades del servicio y preste a ello su conformidad el trabajador.

En todo caso cuando no esté tasado, la determinación del período exacto de tiempo, será fijada por el Coordinador/a del centro de trabajo por el necesario para satisfacer en su integridad la necesidad de ausencia que ocasione cada contingencia. A tal efecto podrá exigirse la debida justificación al trabajador.

2.- Todo trabajador, previo aviso de 2 días laborables como mínimo, tendrá derecho a un

permiso retribuido de 8 días por razones particulares, cada año, que se computarán como de trabajo y que no requerirán justificación. Estos días no podrán acumularse, en ningún caso, al período de vacaciones.

Cada persona podrá distribuir a su conveniencia el disfrute de este permiso, completa o fraccionadamente, previa autorización del órgano competente, sin perjuicio de las limitaciones establecidas en este artículo.

A partir del 10 de diciembre de cada año y hasta el 10 de enero del siguiente solo podrán utilizarse cuatro de ellos como máximo, perdiéndose el derecho a disfrutar los restantes que no hubieran sido consumidos antes.

Los que ingresen, cesen o suspendan su actividad por causa injustificada durante el año, sólo podrán disfrutar de la parte proporcional que les corresponda en función de los días trabajados. A tal efecto las ausencias injustificadas al trabajo se computarán por cada día como si se hubiera disfrutado de permiso, sin perjuicio del descuento proporcional del salario y las sanciones previstas en este Convenio Colectivo requiriéndose en todo caso y con carácter previo para aplicar esta regla el descuento citado, correspondiente a los días de ausencia. Se informará bimestralmente a los representantes de los trabajadores de los casos que se produzcan.

3.- El personal afectado por este Convenio y con un año de antigüedad como mínimo, tendrá derecho, en caso de necesidad justificada, a permiso sin retribuir por un plazo no inferior a quince días ni superior a cuatro meses. Deberá mediar un período de once meses entre la finalización de un permiso y la fecha de solicitud de uno nuevo, salvo en casos debidamente justificados.

4.- Excepcionalmente podrán ser concedidos otros permisos retribuidos a aquellos trabajadores que se hallen en una situación crítica por causas muy graves, debidamente justificadas, y aquellos otros que con carácter general puedan ser concedidos por la Comarca Valdejalón.

5.- Los trabajadores contratados temporalmente para prestar servicios un número de días inferior en el año, tendrán derecho al número de días de permiso que resulte proporcionalmente a los días de prestación de servicios al año.

6.- Ambas partes se comprometen a buscar una utilización no abusiva de los permisos contemplados en este artículo e igualmente a no obstaculizar su disfrute, garantizándose y concediéndose, en los casos que necesiten justificación sólo los estrictamente necesarios.

7.- La concesión de los permisos contemplados en este artículo requerirá que el trabajador lo comunique previamente a la Comarca, justificándolo debidamente, salvo que en este convenio se exprese otra cosa. Igualmente se justificará su denegación.

- Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia. De conformidad con lo establecido en

el artículo 48.4 la Ley 13 de 1996, de 30 de diciembre, el permiso por maternidad queda regulado de la siguiente forma:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas.

El período de permiso se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción de un hijo menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de 5 años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En todo caso, si una vez agotado el período total de licencia la mujer trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

Asimismo, la mujer trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora, con la misma finalidad. El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste y siempre que no haga uso de él la madre.

El derecho a que se hace referencia en el párrafo anterior será proporcional en el caso de las jornadas reducidas.

Las licencias a las que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

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

En todo lo aquí no estipulado se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de Noviembre de Conciliación de la Vida familiar y Laboral.

Art. 14. Excedencias.

El personal laboral fijo podrá pasar a las situaciones de excedencia que a continuación se relacionan:

a) Excedencia voluntaria: Todo trabajador vinculado a este convenio, con una antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a excedencia por motivos particulares, que solicitará con treinta días de antelación. La excedencia voluntaria no podrá ser inferior en su duración a dos años, ni superior a cinco años, no teniendo derecho a percibir durante la duración del tiempo en situación de excedente ningún tipo de retribución, incluida la pérdida del derecho al disfrute de la vivienda que pudiera corresponderle. El tiempo transcurrido en este tipo de excedencia no es computable a ningún efecto.

No podrá otorgarse esta excedencia al trabajador sometido a expediente disciplinario durante la tramitación del mismo y hasta que no haya cumplido la sanción que, en su caso, le hubiese sido impuesta.

El trabajador deberá solicitar su reingreso, al menos, con treinta días de antelación dentro del referido plazo máximo de cinco años. Si no se produce comunicación expresa en el tiempo señalado se entenderá extinguida la relación laboral.

El trabajador que solicite el reingreso dentro del límite señalado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría.

Entre el reingreso y la siguiente excedencia, en su caso, deberán transcurrir como mínimo cuatro años.

b) Excedencia forzosa: Se considerará situación de excedencia forzosa la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo si lo pide en el plazo máximo de treinta días siguientes a la desaparición de la causa que motivó tal situación. La Comarca cubrirá las plazas del personal en situación de excedencia forzosa con personal interino, los cuales cesarán en el momento de

reintegrarse el titular a su puesto, sin derecho a indemnización alguna.

c) Excedencia por cuidado de hijo: Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Los trabajadores también tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo de excedencia tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

CAPÍTULO IV. - CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 15. Retribuciones.

Las retribuciones brutas anuales mínimas por cada categoría para el año 2004 serán las que figuran en los anexos que se acompañan al presente convenio.

Conceptos retributivos: Las retribuciones del personal laboral de la Comarca de Valdejalón podrán estar compuestas por los conceptos y cuantías relacionados a continuación:

Salario base: La cuantía del salario base será la que corresponda a cada trabajador/a en función del grupo retributivo al que pertenezca, referida a catorce mensualidades, que se determina en el anexo de las tablas salariales.

Antigüedad: Los trabajadores pertenecientes a la plantilla orgánica comarcal, al cumplir los tres años de permanencia al servicio de la Comarca, percibirán en concepto de antigüedad y en función de su categoría, referida a catorce mensualidades, la cuantía que se determina en el anexo de las tablas salariales.

Plus convenio : Consistente en una cantidad fija mensual según la categoría que ostente el trabajador y referida a catorce mensualidades, y cuya cuantía se determina en el anexo de las tablas salariales.

Complemento del puesto de trabajo: Está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento de este tipo a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo. Su percepción determina la plena dedicación y su cuantía se fija en una cantidad fija mensual según la categoría asignada al puesto que desempeñe el trabajador en función de la escala que figura en el anexo de las tablas salariales.

Pagas extraordinarias: Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán los días 26 de junio y 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados. El importe de cada una de ellas será el resultado de dividir el total anual retributivo asignado a cada estrato por catorce mensualidades.

Gratificaciones: Retribuyen servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. La asignación individual al/a la trabajador/a se efectuará por la Presidencia de la Comarca con sujeción a los criterios que establezca el Pleno de la Comarca. Y en todo caso el módulo que se establezca para las mismas se adecuará al precio de las horas extraordinarias, sin perjuicio de que la determinación de las mismas venga justificada y fundamentada por otros factores.

Plus de nocturnidad: Está destinado a retribuir al personal que exclusiva y habitualmente realice su jornada de trabajo entre las 22.00 y las 6.00 horas del día siguiente. Su cuantía será de 3,40 € por día efectivamente trabajado o parte proporcional en cuanto la jornada sea inferior.

Plus de festividad: Está destinado a retribuir al personal que realice su jornada de trabajo en días festivos. Su cuantía será de 16,97 € por día festivo efectivamente trabajado o parte proporcional en cuanto la jornada sea inferior.

Art. 16. Complementos de incapacidad temporal.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá, a cargo de la Comarca de Valdejalón, desde el primer día en el que le sea declarada una situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y hasta el final de la misma, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social a la que tuviera derecho, le garantice el 100% de las retribuciones fijas que habitualmente viniera percibiendo.

Art. 17. Anticipos.

En lo referente a anticipos de la nómina se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

No podrá concederse licencia sin sueldo sin haber reintegrado con anterioridad a su

concesión la parte del anticipo correspondiente al período de licencia que se solicite.

El personal contratado temporal disfrutará de los mismos derechos de anticipo, pero éste deberá ser reintegrado en tantas mensualidades como reste para finalizar el respectivo contrato y en todo caso antes de finalizar su prestación.

Asimismo no podrá accederse a la concesión de jubilación voluntaria o por incapacidad sin haber reintegrado con anterioridad la parte de anticipo que le reste por saldar a la Comarca en el momento de la misma.

Art. 18. Desplazamientos y dietas.

Desplazamientos: Cuando el trabajador, dentro de su jornada laboral, haya de realizar desplazamiento por imperativos del servicio, la Comarca de Valdejalón pondrá a su disposición los medios necesarios para ello, siempre que sea fuera de su centro de trabajo, y de no ser así, el trabajador podrá optar entre el uso del vehículo propio, abonándole los kilómetros al precio fijado en el anexo del presente convenio, y un 40% del coste anual del seguro obligatorio y a terceros del vehículo o, en su defecto, el importe de transporte público colectivo que en ese momento esté en vigor.

No se considerará desplazamiento a efectos de su abono aquel que se realice dentro del término municipal donde está situada la obra, taller, oficina o instalaciones públicas de cualquier naturaleza.

Cuando la Comarca, de acuerdo con sus trabajadores desplazados, organice y costee su manutención y alojamiento, no satisfará cantidad alguna por este concepto.

En los traslados superiores a una hora de duración, en los viajes de ida y vuelta, el exceso sobre dicha hora se abonará como tiempo trabajado.

Dietas: Todos los trabajadores que por necesidad o por orden de la Comarca en el ejercicio de sus funciones deban efectuar desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en las que radique el centro de trabajo percibirán en concepto de dietas las cantidades derivadas de la aplicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, y cualquier resolución, orden o decreto que lo modifique.

Se entenderá que el trabajador tiene derecho a media dieta cuando se vea precisado a realizar la comida fuera de la localidad de su centro de trabajo.

Se entenderá que el trabajador tiene derecho a dieta entera cuando se vea precisado a pernoctar fuera de la Comarca de su centro de trabajo.

CAPÍTULO V.- MEJORAS SOCIALES

Art. 19. Premios y compensaciones.

El trabajador de plantilla con antigüedad de más de un año en la Comarca, que por prescripción médica precisase de prótesis ópticas, ortopédicas u ortodoncias percibirá de la Comarca de Valdejalón la cantidad máxima de 150,25 €. siempre que el importe del gasto sea igual o superior a esta cantidad; en caso contrario se le satisfará exclusivamente el importe del mismo, previa justificación en todos los casos del abono de la factura correspondiente.

El trabajador con antigüedad de más de un año en la Comarca tendrá derecho a ser resarcido por la Comarca de Valdejalón con 300 Euros por el importe satisfecho en nombre propio o de sus hijos en concepto de gastos de matriculación, en los estudios universitarios cursados.

Cuando el trabajador lleve 15 años de servicio en la Comarca de Valdejalón, tendrá derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales.

Art. 20. Gratificaciones por jubilación.

Por jubilación se recibirá de la Comarca de Valdejalón una gratificación de 600 Euros, siempre que el trabajador haya estado contratado por la Comarca mas de 10 años.

Art. 21. Responsabilidad civil.

La Comarca de Valdejalón responderá patrimonialmente de los daños producidos por el normal o anormal funcionamiento de sus servicios, incluidas las conductas en los mismos de los trabajadores adscritos (salvo que medie dolo, culpa o negligencia grave), a cuyo efecto suscribirá una póliza de responsabilidad civil para cubrir de la forma más amplia posible tal responsabilidad.

La posible producción de daños por uso y circulación de sus vehículos a motor será cubierta por las correspondientes pólizas de seguros de vehículos, con los criterios señalados en el párrafo anterior.

La Comarca de Valdejalón, directa o indirectamente, a través de las compañías de seguros, prestará a los trabajadores que no hayan incurrido en dolo, culpa o negligencia grave los adecuados medios de defensa cuando sean ejercitadas acciones dirigidas a la exigencia de responsabilidades por el normal o anormal funcionamiento de los servicios públicos de la Comarca.

De prosperar ante los órganos jurisdiccionales las acciones a que se refiere el párrafo anterior, la Comarca de Valdejalón abonará la indemnización fijada cuando no esté cubierta por la correspondiente póliza de seguros, o exceda de lo establecido en aquélla. Si concurriese dolo, culpa o negligencia grave de los trabajadores, se concederá a éstos un anticipo, previa aceptación por la Comarca de las garantías que prevengan su devolución, para que puedan satisfacer las indemnizaciones que les sean exigibles en cumplimiento o ejecución de sentencia firme.

Art. 22. Seguro de Vida y accidentes

La Comarca garantizará con un seguro de vida y accidentes, que cubrirá los riesgos siguientes:

- a) Fallecimiento por accidente de trabajo, enfermedad profesional o invalidez permanente y absoluta, ocurridos en la jornada laboral o in itinere.
- b) Fallecimiento o invalidez permanente y absoluta no contemplados en el apartado anterior.

Art. 23.- Vigilancia de la Salud Laboral.

Se vigilará la salud laboral de los trabajadores en función de los riesgos a los que estén sometidos, como mínimo una vez al año y en el primer trimestre del mismo, por cuenta de la Comarca. El resultado se enviará directamente desde el centro médico al domicilio del trabajador, sin que la Comarca reciba comunicación del resultado. En caso de apreciarse anomalía o enfermedad que pueda afectar a la realización de su trabajo, se pondrá en conocimiento de la Comarca, estudiándose su posible recolocación. El/La trabajador/a que se negara a pasar dicho reconocimiento justificará de forma fehaciente que no padece enfermedad infecto-contagiosa. Dentro de esta revisión se realizará una de ginecología a las trabajadoras de la Comarca que lo soliciten.

La Comisión de Salud Laboral, a efectos estadísticos, podrá solicitar los resultados globales de la revisión médica del personal de la Comarca manteniendo el anonimato.

Art. 24. Retirada temporal del permiso de conducir.

Cuando a un trabajador que realice funciones de conductor le sea retirado el permiso de conducir, la Comarca de Valdejalón le proporcionará otro puesto de trabajo, de similar categoría, durante el tiempo que dure la retirada del permiso, sin merma salarial, salvo aquellos complementos inherentes al puesto de trabajo de conductor.

Art. 25. Ropa de trabajo.

La Comarca de Valdejalón proveerá, con carácter obligatorio y gratuito, a todos los trabajadores que por su trabajo lo necesiten, de ropa de trabajo adecuada a las condiciones en que tengan que desarrollar su función.

Con carácter general se entregarán anualmente los equipos de trabajo necesarios que determine la comisión de personal.

Art. 26. Formación y perfeccionamiento profesional del trabajador.

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal afectado por el presente convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

1. Estudios para la obtención de título académico o profesional, cuando se cursen con regularidad estudios en centros oficiales o reconocidos.

1.1. Derechos:

a) A permisos retributivos por el tiempo necesario para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional.

b) A una preferencia para elegir turno de trabajo.

Los permisos de turno de trabajo se concederán siempre que la organización del trabajo lo permita. En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente y justifique posteriormente su presentación al examen.

2. Cursos de reconversión y capacitación profesional.

2.1. La Comarca de Valdejalón, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional del centro de trabajo.

En el supuesto de que la participación en los cursos de capacitación o perfeccionamiento profesional organizados, o cuya asistencia sea promovida por la Comarca de Valdejalón, le supongan un desplazamiento al trabajador, tendrá derecho al abono de los gastos de viaje y dietas contemplados en el artículo de desplazamientos.

CAPÍTULO VI. — RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 27. Definición y clasificación de faltas.

A efectos laborales se entiende por faltas toda acción u omisión que suponga quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes, y en particular las que figuran en el presente convenio colectivo.

Las faltas cometidas por los trabajadores incluidos en este convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad o a las repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o en el rendimiento del resto del personal, en leves, graves y muy graves. La enumeración de las faltas que se hace en los tres artículos siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras análogas.

Art. 28. Faltas leves.

Se clasifican como faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida de la ausencia del trabajador por causa justificada, o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo por breve tiempo y sin causar perjuicios graves durante la jornada laboral, sin causa justificada o sin comunicación de ésta.

4. Los descuidos en la conservación del material o de las instalaciones y la falta de higiene personal.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante un día en un mismo mes.

6. No atender al público, a los administradores o al personal en general con la debida corrección.

7. Las discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán considerarse como faltas graves.

8. No comunicar la Comarca en su debido tiempo los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al impuesto sobre la renta de las personas físicas, así como la no presentación en el plazo legalmente señalado de los partes de baja y de confirmación de enfermedad.

Art. 29. Faltas graves.

Se clasifican como faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin justificar durante un mes.

2. La no asistencia al trabajo de dos o tres días en el plazo de un mes sin causa justificada. Si tuviera que relevar a un compañero, bastará una sola para ser considerada falta grave.

3. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, negándose a cumplir órdenes recibidas, y la falta de respeto y consideración a los mismos.

4. Simular la presencia de otro empleado en el trabajo, firmando o fichando por él. Probada la connivencia se sancionará a ambos.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

6. La imprudencia en acto de servicio, así como el incumplimiento de instrucciones expresas en materia de seguridad en el trabajo que no tengan consecuencias graves.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada si no tiene consecuencias graves.

8. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Comarca.

9. La reincidencia en faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Art. 30. Faltas muy graves.

Se clasifican como faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis semanas, o veinte en un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos durante un período de treinta días.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Comarca o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4. La condena firme por delito doloso.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando un trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También comprenderá este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

7. La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.

8. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, que hayan sido sancionadas.

9. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada.

Art. 31. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Apercibimiento escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

- Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a seis meses.
- Traslado forzoso, sin indemnización alguna de las contempladas en la legislación aplicable.
- Inhabilitación, por un período no superior a cinco años, para ascender de categoría.
- Despido.

Art. 32. Normas de procedimiento.

1. Principios generales: Corresponde al órgano competente de la Comarca la facultad de sancionar a todos los trabajadores.

2. Tramitación: Se comunicará al interesado por escrito y se dará traslado al representante sindical de las calificaciones como graves o muy graves, previo el trámite del expediente contradictorio correspondiente.

Los miembros del comité de empresa o delegados de personal podrán ser igualmente sancionados previo el trámite del expediente contradictorio correspondiente.

3. Prescripción: Las faltas leves prescribirán al mes, y las graves y muy graves a los tres meses, contados a partir de la fecha que el órgano competente de la Comarca haya tenido conocimiento de ello.

CAPÍTULO VII.- ACCESO, PROMOCIÓN, PROVISIÓN Y TRASLADOS

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que deducen las vacantes que no están cubiertas, la Comarca formulará públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección del personal, sea funcionario o laboral, deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de concurso, oposición, o

concurso-oposición, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

En todo lo referente a la legislación aplicable a este capítulo se estará a lo establecido en:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- Real Decreto 781/1986, de 18 de abril.
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio.
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.
- Y todas aquellas disposiciones que regulen posteriormente el acceso a la función pública del personal sometido al régimen laboral

Art. 33. Clasificación del personal.

Los trabajadores afectados por el presente convenio se clasifican en personal fijo de plantilla y contratado de duración determinada o contratados temporales.

Personal fijo: Se considera personal fijo de plantilla al que ocupa una plaza fija y presupuestada dentro de la plantilla laboral de la Comarca de Valdejalón y se halla integrado en la misma con ese carácter, a través del sistema que regula el presente convenio.

Contratados temporales: Son trabajadores de contratación de duración determinada o contratados temporales a efectos de este convenio aquellos que, sin tener una vinculación por tiempo indefinido, contrata la Comarca de Valdejalón dentro de las distintas modalidades permitidas por la legislación vigente en cada momento dotadas presupuestariamente.

Personal interino: Es el contratado para sustituir a trabajadores de la Comarca de Valdejalón con derecho a reserva del puesto de trabajo o puestos de trabajo que hayan quedado vacantes por otras causas legales, en virtud de norma o pacto individual o colectivo.

Su duración será la del tiempo durante el que subsista el derecho de reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido.

Personal fijo discontinuo: Es el contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto para actividades temporales o de campaña como de carácter normal y permanente, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tienen la consideración de laborables con carácter general.

CAPÍTULO VIII. — COMISIÓN PARITARIA

Art. 34. Comisión paritaria del convenio. Naturaleza y funciones.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Art. 35. Composición.

La comisión se compondrá de un máximo de seis vocales, tres en representación de la Comarca y tres en representación de los trabajadores.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz pero no voto.

Art. 36. Convocatoria.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá celebrarse en un plazo máximo de 5 días.

La comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados y, en segunda convocatoria, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Art. 37. Acuerdos.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por unanimidad por la comisión paritaria del convenio tendrán carácter vinculante, si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y

jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

CAPÍTULO IX.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 38. De los sindicatos.

Ambas partes acuerdan respetar el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitir que los trabajadores afiliados a un sindicato, previa notificación a la Comarca, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo lo cual fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Comarca.

No podrá sujetarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Comarca si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Art. 39. Del comité de empresa y de los delegados de personal.

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al comité de empresa y a los delegados de personal las siguientes funciones:

- A) Ser informado, si lo solicita, acerca de:
 - a) Todos los asuntos de personal de esta Comarca y evolución probable del empleo.
 - b) Conocer y tener a su disposición el presupuesto ordinario.
 - c) Con carácter previo a su ejecución por la Comarca, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
 - d) En función de la materia de que se trata:
 - 1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
 - 2.º Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de

los centros de la Comarca, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte a volumen de empleo.

3.º La Comarca facilitará al comité de empresa o delegados de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer la labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Comarca en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Comarca y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Comarca.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Comarca.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Comarca en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Comarca para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Comarca.

E) Se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial de todas aquellas materias sobre las que la Comarca señale expresamente el carácter reservado.

G) El comité o delegados velarán no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, si no también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Comarca o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Comarca en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Comarca, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del comité y delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

3. La Comarca facilitará a los delegados de personal o comité de empresa los medios necesarios para el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO X.- FOMENTO DEL EMPLEO

Art. 40. Jubilación anticipada a los 64 años.

En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real

Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se acuerda que los trabajadores, al cumplir los 64 años, podrán voluntariamente acogerse a este sistema de jubilación anticipada, siendo esta decisión vinculante para la Comarca.

Los trabajadores que deseen jubilarse de acuerdo con este sistema deberán comunicarlo a la Comarca con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha en que cumplan los 64 años.

La jubilación obligatoria del personal laboral se declarará de oficio al cumplir el trabajador 65 años de edad exceptuando que el/la trabajador/a no reuniese los requisitos para jubilarse a los 65 años.

Art. 41. Contrato de relevo.-

Cuando un trabajador acceda a la jubilación parcial prevista en el artículo 12.4, disposición transitoria 4.^a, del Estatuto de los Trabajadores, simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la Comarca vendrá obligado a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo, en los términos que establece el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

CAPITULO XI.- PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Disposición final

Primera. En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio se estará a lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO

Categorías profesionales

Referencias Categorías profesionales

Grupo	Nivel	Puesto de trabajo
A	24	Titulado superior
B	20	Titulado medio.
C	16	Administrativo.
D	14	Auxiliar Advo.
E	12	Auxiliar de Hogar, peón, celador, etc.

Tablas salariales

Referencias de categorías	Sueldo base	Plus convenio	Complemento puesto trabajo	Total anual
A	1.048,62€	554,07€	256,29€	26.025,72€
B	890,00€	417,93€	217,52€	21.356,30€
C	663,43€	332,58€	351,52€	18.865,42€
D	542,47€	289,89€	287,43€	15.677,06€
E	495,24€	247,17€	180,53€	12.921,16€

Complemento de Coordinador/a Comarcal
- 463.00 €

Tablas de antigüedad

- Grupo A: 40.29 €
- Grupo B: 32.24 €
- Grupo C: 24.20 €
- Grupo D: 16.17 €
- Grupo E: 16.13 €

Tablas de precios de horas extras
50% mas que la hora normal.

Kilometraje: 0,17 € el Km.

V.- ACUERDO, SI PROCEDE, SOBRE LA PROPUESTA DE DESARROLLO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE ENVASES FITOSANITARIOS.- El Sr. Presidente de la Comisión de Turismo, Medio Ambiente, Agricultura, Protección Civil, Residuos Sólidos y Extinción de Incendios, Don Juan José Moreno Artiaga, informó respecto a la recogida de envases fitosanitarios en los siguientes términos:

SIGFITO es el Sistema Integrado de Gestión para la recogida y gestión de residuos de envases y envases usados que han contenido productos fitosanitarios, que ha autorizado el Gobierno de Aragón.

El propósito de este acuerdo es consolidar un sistema que posibilite al agricultor cumplir con sus responsabilidades en la correcta entrega de sus residuos de envases.

Para poder participar en el sistema, podemos hacerlo en calidad de Centro de Agrupamiento. Este Centro de Agrupamiento es el lugar en el que los agricultores depositan los envases vacíos y en el que se almacenan hasta su retirada por un Gestor Autorizado de residuos contratado por Sigfito.

El Centro de Agrupamiento debe cumplir los requisitos aprobados por el Departamento de Medio Ambiente del Gobierno de Aragón:

1. Estar inscrito como pequeño productor de residuos peligrosos en el Registro correspondiente del Departamento de Medio Ambiente.

2. La zona de acopio de envases vacíos debe tener una solera impermeable, estar techada y ubicada en el interior de un recinto. Se trata de evitar que un improbable derrame pueda filtrar al suelo, que caiga agua de lluvia sobre los envases o que cualquier persona pueda acceder libremente y sin control al residuo.

Para proceder a la inscripción detallada en el punto 1 son necesarios varios documentos:

- Impreso de solicitud de inscripción en el Registro de Pequeños Productores de la Comunidad Autónoma de Aragón. (Se puede acceder a él en la página web del Gobierno de Aragón).

- Impreso relativo al Informe de Pequeños Productores de Residuos Tóxicos y Peligrosos. (También está disponible en la página web del Gobierno de Aragón). Requisito indispensable para ser Pequeño Productor de este tipo de residuos es no sobrepasar la cantidad de 10 toneladas de material producido.

- Memoria explicativa donde se detallen las causas que llevan a la creación de este tipo de Centro: informe de la Actividad del proceso generador de residuos (número y tipo de empresas que lo generan - agricultores, distribuidores de fitosanitarios, ... -) , cantidad de material generado en la zona, sistema de almacenamiento previsto (condiciones a cumplir expuestas en el punto 2) y ubicación y planos del mismo .

En la Comarca tenemos a la disposición de todo aquel que esté interesado en el tema, copia del modelo de convenio a firmar con Sigfito para llevar a cabo el proyecto.

Por el Presidente de la Comarca se hizo constar que la Comarca no entraba en la decisión que cada ayuntamiento adoptase, puesto que era un tema estrictamente municipal.

La portavoz del Grupo PAR, Doña Ana Isabel Sanz Ballarin, manifestó que le parece bien la propuesta ya que la Comarca como Centro de Agrupamiento no puede serlo debido a los traslados. Podría estudiarse la posibilidad de acuerdos entre ayuntamientos próximos.

El portavoz del Grupo PP, Don Victoriano Herraiz Franco, indicó que había responsabilidad tanto por parte de vendedores como de agricultores, los ayuntamientos podrán colaborar pero no ser el que obliga a cumplir. De la Comarca se puede obtener información técnica y reunirse con quien proceda y llegar a acuerdos. Añadió que lo mismo ocurre con la ganadería. Esta de acuerdo en que sea colaboración, pero nada mas.

El portavoz del Grupo PSOE, Don Francisco Compes Martínez, solicitó que constase en Acta que la preocupación por los envases fitosanitarios no era solo del Grupo Cha, sino que era una preocupación de todos los Grupos Políticos de la Comarca y que cada ayuntamiento adoptará la mediada que considera mas oportuna.

Don Juan José Moreno Artiaga, como portavoz de Cha, replicó diciendo que la moción era de Cha y de su presupuesto y en Comisión el Sr. Compes se opuso porque el producto estaba gravado y no era problema de los ayuntamientos.

El Sr. Compes manifestó que mientras no sea competencia municipal no se tenía que entrar en ello por parte de la Comisión.

El Sr. Moreno contestó diciendo que aunque no era competencia municipal si que era necesario.

El Sr. Compes indicó que era un tema de todos los Grupos.

El portavoz del Grupo PP, Don Victoriano Herraiz Franco, preguntó si existía subvención de la Comarca.

Don Juan José Moreno Artiaga contestó que podría estudiarse.

El Presidente de la Comarca indicó que cada ayuntamiento gestione como considera mas correcto y si la Consejería tenia consignación quizá podría colaborar.

Don Martín Llanas Gaspar expuso que una cosa es la infraestructura y el agricultor ya está pagando y si tiene que financiar los ayuntamientos habrá que ir a la Tasa como en el resto de los vertidos. Una cosa es que la Comarca colabore, pero las Asociaciones también tiene que decir algo.

Visto el Dictamen favorable de la Comisión de Régimen Interior, Personal e Identidad Comarcal.

El Consejo, por unanimidad, acuerda:

Primero: No constituirse como Centro de Agrupamiento de envases fitosanitarios.

Segundo: Remitir a los ayuntamientos de la Comarca la información necesaria para la adopción de las medidas que consideren pertinentes.

VI.- ACUERDO, SI PROCEDE, SOBRE LA PROPUESTA DE DESARROLLO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE MATERIAL INFORMÁTICO EN DESUSO.- El Sr. Presidente de la Comisión

de Turismo, Medio Ambiente, Agricultura, Protección Civil, Residuos Sólidos y Extinción de Incendios, Don Juan José Moreno Artiaga, informó respecto a la posibilidad de la firma de un Convenio de reciclaje de material informático con fines formativos, con el Colegio Salesiano "Laviaga Castillo", indicando que la comarca de Valdejalón tiene entre sus competencias propias el servicio de recogida y tratamiento de residuos sólidos (art. 8.2 Ley 10/93 de Comarcalización de Aragón).

El Convenio, en términos generales podía ser en los siguientes términos:

"ANTECEDENTES

1. El Colegio Salesiano "Laviaga Castillo" lleva impartiendo estudios de formación profesional en las ramas de electrónica e informática desde hace más de quince años.

2. El Colegio Salesiano "Laviaga Castillo" dispone de capacidad suficiente y demostrada, tanto en medios técnicos como de personal, para el tratamiento de material informático en desuso, convirtiéndolo posteriormente en material reciclado apto para cualquier usuario.

3. La Comarca de Valdejalón está interesada en poder dar una solución efectiva a la cantidad de material informático que diariamente se deshecha por parte de Instituciones, Colegios Bibliotecas, usuarios, ... , y que con el tratamiento adecuado puede convertirse en material informático reciclado.

Por ello, se pactan las siguientes

CLÁUSULAS

1. La recogida del material informático en desuso y posterior traslado al centro donde se lleve a cabo el proceso, será competencia y responsabilidad de la Comarca de Valdejalón.

2. La campaña de tratamiento de material informático en desuso constará de varias fases: desmontaje de componentes, separación de los elementos contaminantes, eliminación de los residuos tóxicos en los lugares habilitados a tal efecto y reciclaje de equipos y componentes.

3. El Colegio Salesiano "Laviaga Castillo" se compromete a la realización de todas las tareas anteriores salvo la de trasladar los elementos contaminantes a un centro especializado destinado a tal efecto que correrá a cargo de la Comarca de Valdejalón.

4. El material informático reciclado apto para el uso resultante del proceso, será entregado a la Comarca de Valdejalón quien posteriormente y tras la oportuna valoración lo donará a Entidades sin ánimo de lucro, Colegios, Bibliotecas públicas, etc.

5. El Colegio Salesiano "Laviaga Castillo", adquiere también el compromiso de entregar a

la Comarca de Valdejalón para su posterior donación en los mismos términos expuestos en el párrafo anterior, parte del material informático reciclado y apto para el uso que tiene en sus instalaciones.

6. La duración del presente convenio será hasta la finalización del curso escolar 2004-2005.

7. La comarca de Valdejalón se compromete a pagar al Colegio Salesiano "Laviaga Castillo" de la Almunia de Doña Godina la cantidad de XXXXX € para la realización del proyecto."

Por parte del Presidente d la Comarca, Don Jesús Isla Subías, indicó que el Convenio podría hacerse figurar que existiese una reposición de un ordenador, mínimo, por municipio y la contraprestación económica se fijaría en Comisión de acuerdo con los ordenadores aportados.

La portavoz del Grupo PAR, Doña Ana Isabel Sanz Ballarin, mostró su conformidad animando a cuidar el medio ambiente

El portavoz del Grupo PP, Don Victoriano Herraiz Franco, también mostró su conformidad, diciendo que todo lo que favorezca al medio ambiente es bienvenido y mas cuando es una entidad que se ofrece.

El portavoz del Grupo PSOE, Don Francisco Compes Martínez, también mostró su conformidad, añadiendo que la contraprestación lo sería en razón de las aportaciones.

Visto el Dictamen favorable de la Comisión de Turismo, Medio Ambiente, Agricultura, Protección Civil, Residuos Sólidos y Extinción de Incendios.

El Consejo, por unanimidad, acuerda:

Primero: Firmar de un Convenio entre la Comarca de Valdejalón y el Colegio Salesiano "Laviaga Castillo" de La Almunia de Doña Godina para el tratamiento de material informático en desuso.

Segundo: Autorizar a la Comisión de Turismo, Medio Ambiente, Agricultura, Protección Civil, Residuos Sólidos y Extinción de Incendios para fijar la contraprestación económica en razón del material portado por los ayuntamientos.

VII.- APROBACIÓN SI PROCEDE DE LA ORDENANZA REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO.- Por la Presidente de la Comisión de Acción Social, Doña Cristina Andrés Ostáriz, se explicó al Consejo la Ordenanza Fiscal nº 1, reguladora del Precio Público por la prestación del servicio de Ayuda a Domicilio, su fines, objetivos, etc.

La portavoz del Grupo PAR, Doña Ana Isabel Sanz Ballarin, indicó siempre había pensado que ese Servicio era básico para personas mayores e impedidas y está de acuerdo con lo realizado.

Por parte del portavoz del Grupo CHA, Don Juan José Moreno Artiaga, manifestó que su Grupo esta de acuerdo, felicitando a la Presidenta y a la Comisión, indicando que es el Camino a seguir.

El portavoz del Grupo PP, Don Victoriano Herraiz Franco, puso de manifiesto que las cuotas son iguales para todos los pueblos y el ayuntamiento de La Almunia las hace suyas.

El portavoz del Grupo PSOE, Don Francisco Compes Martínez, dijo que su Grupo está de acuerdo con la propuesta, deseando que el servicio sea justo en defensa de los ayudados.

Don Máximo Cimorra Muñoz puso en conocimiento del Consejo que tiene una queja que hacer al Consejo debido a que el Grupo Socialista de Lumpiaque en un Boletín Informativo hace afirmaciones con respecto al servicio de Ayuda a Domicilio que son ofensivas para su ayuntamiento.

Por el Presidente de la Comarca se le indicó que no era el lugar adecuado para presentar esa queja, en todo caso lo sería Lumpiaque.

El portavoz del Grupo PSOE, Don Francisco Compes Martínez, manifestó que no era el lugar y que, en todo caso, podría serlo en Ruegos y Preguntas.

Don Eladio Alfonso López García hizo constar que si era el lugar pues se estaba tratando del tema.

Por el Presidente de la Comarca se reiteró que no era el momento.

Visto el Dictamen favorable de la Comisión de Acción Social.

Debatido ampliamente el Asunto, el Consejo, por unanimidad, acuerda:

PRIMERO. Aprobar, inicialmente, el establecimiento de la Ordenanza Fiscal nº 1, reguladora del Precio Público por la prestación del servicio de Ayuda a Domicilio, en la forma que figura como Anexo.

SEGUNDO. Publicar anuncio en el tablón de anuncios de esta Comarca y en el Boletín Oficial de la Provincia, por un plazo de treinta días hábiles, dentro de los cuales los interesados podrán examinarlas y plantear las reclamaciones que estimen oportunas.

TERCERO. Considerar definitivamente adoptado el Acuerdo, en el supuesto de que no se

presentasen reclamaciones al expediente, en el plazo anteriormente indicado.

CUARTO. Facultar al Sr. Presidente, tan ampliamente como en Derecho proceda, para adoptar cuantas resoluciones requiera la ejecución del presente Acuerdo, para firmar y suscribir toda clase de documentos, y en general para todo lo relacionado con este asunto.

ANEXO

ORDENANZA REGULADORA DEL PRECIO PÚBLICO POR EL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO

CONCEPTO.

ARTÍCULO 1. En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 marzo, esta Comarca establece el Precio Público por la prestación del servicio de Ayuda a Domicilio

HECHO IMPONIBLE

ARTÍCULO 2.

Hecho imponible. Está constituido por la utilización del servicio de Ayuda a Domicilio de la Comarca de Valdejalón.

OBLIGACIÓN DE PAGO.

ARTÍCULO 3. La obligación de pago del precio público nace desde que se inicia la prestación de los servicios por asistencia y estancias en horarios establecidos por los Servicios Sociales de la Comarca de Valdejalón.

OBLIGADOS AL PAGO.

ARTÍCULO 4. Están obligados al pago todas las personas que se beneficien de la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio gestionado por la Comarca de Valdejalón, por si misma o a través o en colaboración con otras Entidades o Instituciones Públicas o privadas.

Artículo 5. Cuantía

El abono de estos precios por prestación del servicio de Ayuda a Domicilio se realizará con sujeción al coste real del servicio facturado, según niveles de renta y número de miembros de la unidad familiar que figura en el ANEXO que se aprueba conjuntamente con estas Normas Reguladoras.

A tales efectos, el coste real del Servicio se fija en la cantidad de DOCE EUROS Y CINCUENTA Y SIETE CENTIMOS por hora de servicio prestado (12'57 € por hora de servicio prestado).

En la aplicación del Baremo del Servicio de Ayuda a Domicilio, para calcular los ingresos anuales de la unidad de Convivencia se deducirán las cantidades correspondientes a alquiler destinados a uso de vivienda habitual.

La Junta de Gobierno podrá reducir el precio público en aquellos casos en los que se valore una situación de necesidad o de carácter excepcional, previo Informe Técnico de los Trabajadores Sociales del Servicio Social de Base Comarcal y previo informe de los servicios económicos comarcales.

GESTION.

ARTÍCULO 6.- 1.- La percepción del precio público regulado en esta Ordenanza se efectuará mediante recibo extendido por la Administración Comarcal. No obstante, se establece como norma general, la domiciliación bancaria.

2.- Las tarifas mensuales se devengarán el día primero de cada mes y será satisfechas dentro de los diez primeros días.

3.- Las bajas voluntarias en la prestación del servicio de los usuarios inscritos deberán ser notificada a los Servicios Sociales de Base de la Comarca de Valdejalón con, al menos, una semana de antelación.

5.- Los débitos por cuotas devengadas no satisfechas que la Administración no haya percibido en los términos señalados se recaudarán con arreglo a los procedimientos generales del Reglamento General de la Recaudación y disposiciones concordantes.

En el caso del recibo impagado, se procederá a la reclamación por escrito, y en el caso de no hacerse efectivo el pago en el plazo de diez días, a contar desde el siguiente al requerimiento, se procederá a la baja provisional del Servicio de Ayuda a Domicilio, y que será definitiva desde el momento que se adeuden dos mensualidades. Podrá determinarse la finalización de la prestación del Servicio, cuando es reincidente en las cuota impagadas.

6.- Se considerarán partidas fallidas o créditos incobrables, aquellas cuotas que no hayan podido hacerse efectivas por el procedimiento de apremio, para cuya declaración se formalizará el oportuno expediente, de acuerdo con lo prevenido en el vigente Reglamento General de Recaudación.

Artículo 7. Interpretación de la Ordenanza reguladora

En caso de conflicto en la aplicación o interpretación de la Ordenanza o precios públicos se estará a lo dispuesto por el Reglamento del Servicio de Ayuda a Domicilio y las normas de la Diputación General de Aragón reguladoras de la materia.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza fiscal entrará en vigor el mismo día de su publicación en el BOP, y

será de aplicación a partir del día 1 de enero del año 2005, permaneciendo vigente, sin interrupción, en tanto no se acuerde su modificación o derogación.

ANEXO

		UNIDAD FAMILIAR	UNIDAD FAMILIAR	UNIDAD FAMILIAR	UNIDAD FAMILIAR
		1 PERSONA	2 PERSONAS	3 PERSONAS	4 PERSONAS
INGRESOS/ AÑO	PRECIO HORA	PRECIO HORA	PRECIO HORA	PRECIO HORA	PRECIO HORA
6.788,46€	0,60€	0,60€	0,30€	0,15€	0,07€
7.467,31€	1,26€	1,26€	0,63€	0,42€	0,31€
8.146,15€	2,51€	2,51€	1,26€	0,84€	0,63€
8.825,00€	3,77€	3,77€	1,89€	1,26€	0,94€
9.503,84€	5,03€	5,03€	2,51€	1,68€	1,26€
10.182,69€	6,29€	6,29€	3,14€	2,10€	1,57€
10.861,54€	7,54€	7,54€	3,77€	2,51€	1,89€
11.540,38€	8,80€	8,80€	4,40€	2,93€	2,20€
12.219,23€	10,06€	10,06€	5,03€	3,35€	2,51€
12.898,07€	11,31€	11,31€	5,66€	3,77€	2,83€
13.576,92€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€
14.255,77€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€
14.934,61€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€
15.613,46€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€
16.292,30€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€
16.971,15€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€
17.650,00€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€
18.328,84€	12,57€	12,57€	6,29€	4,19€	3,14€

En el caso de no presentarse declaración de renta, deberá presentarse certificación de Hacienda de no tener obligación, certificado de INSS de cantidad percibida en el ejercicio anterior y certificado de saldos en entidades bancarias.

El saldo medio bancario se dividirá entre 12 y se añadirá a los ingresos procedentes de cualquier tipo de renta, a los efectos de calcular los ingresos medios, base de tarifa de ordenanza. A los efectos de saldos bancarios, los 30.050 euros primeros estarán exentos.

VIII.- MOCIONES, PETICIONES E INSTANCIAS.

La portavoz del Grupo PAR, Doña Ana Isabel Sanz Ballarin, dió lectura a un documento

cuyo tenor literal es el siguiente:

“Señores Consejeros:

Vista la forma de proceder del Grupo Socialista del Ayuntamiento de Lumpiaque, a través del boletín informativo de octubre de 2004 y la forma de proceder del Grupo del Par, siempre de colaboración, en la Comarca de Valdejalón y en los Ayuntamientos de Epila, La Almunia, Rueda de Jalón, Morata de Jalón, Chodes, Ricla; los Consejeros del Par de esta Comarca, manifestamos:

Nuestra disconformidad con lo expuesto en dicho boletín que consideramos que no se ajusta a la realidad y esperamos que de ahora en adelante la colaboración sea mutua y no siempre positiva por parte del Par y negativa por parte del Psoe, en lo que a los pueblos de la Comarca se refiera.

Igualmente solicitamos de los Consejeros del Partido Socialista en la Comarca, emitan su reprobación de dicho boletín, manifestando su apoyo al Alcalde de Lumpiaque, Consejero de esta Comarca.

De no ser así por parte del Partido Socialista, entenderemos que las circunstancias han cambiado tanto en los Municipios, como en esta Comarca de Valdejalón y actuaremos en consecuencia.”

Por parte del Presidente de la Comarca se le indicó que él no conoce el boletín, pero considera que no es el momento de reprobárselo. Si existen discrepancias en Lumpiaque, lo lógico es que no se transmitan esas a la Comarca. Añadió que está a disposición de todos para mediar si las posturas están tan alejadas.

Igualmente dijo que está contento con el trabajo de los Consejeros del Par en la Comarca y sus áreas, pero debe de tenerse en cuenta la autonomía municipal.

Don Máximo Cimorra Muñoz, alcalde de Lumpiaque, indicó que si la Ayuda a Domicilio la llevan las Trabajadoras Sociales, la valoración se hará con una premisas predeterminadas.

El portavoz del Grupo PSOE, Don Francisco Compes Martínez, agradeció la palabras conciliadoras del Presidente pero considera que es un problema municipal que no se debe de transmitir a otras Instituciones para desestabilizarlas. Cada Grupo debe defender sus intereses en sus municipios y en todos los municipios los grupos tiene discrepancias.

Don Eladio Alfonso López García, agradeció las palabra de conciliación del Presidente, añadiendo que El Sr. Compes se va de los Ayuntamiento a la Comarca y ese boletín es dañino, debe de respetarse la voluntad de los votantes. Igualmente manifestó que los Consejeros del Par en la Comarca no se van a equivocar, van a apoyar a la Comarca, pero tienen que ser

respetados en Lumpiaque.

IX.- CONTROL DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA COMARCA.- No se produjeron intervenciones.

X.- RUEGOS Y PREGUNTAS. No se produjeron intervenciones.

Sin más asuntos que tratar, se levantó la sesión, siendo las veintidós veinte horas, acordándose la redacción de la presente, de todo lo cual, como Secretario, certifico.

VºBº
El Presidente
Jesús Isla Subías