

Ayuntamiento, se facilitará por parte de la Corporación, las Prendas de seguridad e Higiene que sean necesarias en los distintos puestos de trabajo que así lo requieran, previo informe del Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 73.— Prendas de carácter opcional.

El personal técnico de administración Especial, podrá solicitar de su Jefe correspondiente las prendas que para los mismos se determinan, esto es, anorak y botas, con carácter general además de guantes para la sección de Topografía.

Artículo 74.— Normas generales de utilización de prendas.

Tanto las prendas de entrega periódica, como las de seguridad en el trabajo, serán de uso obligatorio durante las horas de servicio, que deberán conservar el empleado, en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos del mismo, e introducir en ellos modificación alguna prohibiéndose su utilización fuera del horario de trabajo.

Se dotarán de taquillas y vestuario adecuado a los Servicios Municipales, que utilicen prendas de trabajo, señaladas en el presente acuerdo.

Por los Jefes de las Unidades se adoptarán las medidas oportunas, que garanticen la aplicación de las normas sobre utilización de las prendas reguladas en el presente Acuerdo, dando cuenta a la Comisión de Personal de las irregularidades observadas y proponiendo las medidas correctoras.

Por los Jefes de Servicios se presentará una relación con las modificaciones que pudieran existir.

Los plazos de utilización de las prendas tendrán carácter indicativo. Podrá exigirse la entrega de la prenda usada al recibir la prenda nueva.

CAPITULO XII. INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO

Artículo 75.— Indemnizaciones por razón del servicio.

Para los empleados municipales que por razón de los cometidos propios de los puestos de trabajo que desempeñen, se vean obligados a desplazarse, dentro y fuera del casco urbano, la Corporación dispondrá el sistema de transporte, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente y Bases de ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Logroño.

El desplazamiento deberá ser ordenado por el Jefe del Servicio con el Vº Bº del Concejal Delegado y con Dictamen favorable de la Comisión de Personal, salvo casos de urgencia.

Por parte de la Corporación y la Junta de Personal, se realizará un estudio de las necesidades que en materia de transporte requieran las distintas Unidades o Servicio, así como control de los mismos.

Cuando no fuera posible utilizar medios de transporte colectivos o de propiedad municipal, se podrá autorizar el uso de vehículo particular, abonándose los gastos en las siguientes cuantías, previa justificación.

Km. recorrido fuera casco urbano (C).	23,- Pts.
Km. recorrido dentro casco urbano (C).	28,- Ptas
Km. recorrido (Moto)	12,- Ptas

Dietsas.

Su percepción se regulará por el Real Decreto 236/1.988 de 4 de Marzo y disposiciones concordantes.

Grupos de clasificación A, B, C, D y E: Devengarán sus dietas de conformidad con las cuantías señaladas para el Grupo 2º.

Dietsas en territorio nacional.

GRUPOS	Alojamiento	Manutención	Completa
GRUPO (2º)	6.800	5.000	11.800

Artículo 76.— Participación en Tribunales de oposición o concursos u otros órganos encargados de la selección de personal.

A los efectos de percepción de asistencias, los órganos de selección de éste Ayuntamiento, se clasifican de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 236/1.988 de 4 de Marzo y disposiciones concordantes.

CAPITULO XIII.— JUBILACION

Artículo 77.— Jubilación.

Las circunstancias especiales en que se mueven las pensiones de jubilación, deberán motivar a esta Corporación a establecer un sistema de primas a la Jubilación voluntaria o por invalidez que se produzcan. El empleado ante el bajo nivel de pensiones de jubilación, adopta posturas contrarias a la que es una norma social, cuando se encuentra ante situaciones de invalidez o larga enfermedad.

De otra parte, la agilización de plantillas, que permitan ofrecer empleo en unos momentos como los actuales, es postulado fundamental a tener en cuenta, con carácter general, para incentivar el adelantamiento de las fechas de jubilación voluntaria o por invalidez.

Habida cuenta de la imposibilidad legal que tiene la Corporación para otorgar pensiones de jubilación por ser facultades que corresponden a la MUNPAL (Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local), como único órgano competente, se considera viable el establecimiento de estas primas o incentivos, siempre dentro de los condicionamientos y de la línea general establecida por la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 78.— Indemnizaciones por jubilación anticipada.

Incentivo a la jubilación anticipada, voluntaria o por invalidez, de acuerdo con las siguientes cuantías:

- Jubilación, 2 años antes de la edad reglamentaria: 200.000 Ptas.
- Jubilación, 3 años antes de la edad reglamentaria: 300.000 Ptas.
- Jubilación, 4 años antes de la edad reglamentaria: 1.250.000 Ptas.
- Jubilación, 5 años antes de la edad reglamentaria, incluidos en los 30 días siguientes al de la fecha de cumplimiento de 60 años : 2.000.000 Ptas.

Los efectos de dichas indemnizaciones deberán contarse a partir de la fecha de solicitud del empleado, con aportación de la documentación precisa para la tramitación del expediente. En los supuestos de enfermedad o invalidez, el empleado que al momento de solicitar la jubilación estuviese más de 5 meses en situación de baja ininterrumpida, percibirá la indemnización correspondiente al grupo de cuantía inmediatamente anterior.

La Corporación coadyuvará ante los órganos competentes de la Administración Local, a fin de que se reduzca en lo posible el límite de edad para la jubilación forzosa de los funcionarios locales.

CAPITULO XIV.— COMISION DE SALUD LABORAL

Artículo 79.— Comisión de Salud Laboral.

1. Considerando que los empleados públicos tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo, y que la Administración tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos, las partes de comprometen a colaborar estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad en el trabajo en el Ayuntamiento de Logroño.

2. A fin de garantizar una actuación coordinada en relación con la salud laboral, que afecte tanto al colectivo de personal funcionario como al de personal laboral, la representación y participación en materia de prevención será de forma conjunta para ambos colectivos.

3. Se constituye en el ámbito de la Administración Municipal la Comisión de Salud Laboral, integrada a partes iguales por representantes de la Corporación y de las organizaciones sindicales con derecho a representación en el Ayuntamiento de Logroño.

4. La Comisión de Salud Laboral, tendrá las siguientes funciones:

- a. Promover la difusión, divulgación y conocimiento del proyecto de Ley de Salud Laboral en el Ayuntamiento de Logroño.
- b. Participar en la elaboración del mapa de riesgos de su ámbito sectorial, garantizando la investigación de las enfermedades profesionales.
- c. Participar en la elaboración de planes y programas generales de prevención y en su puesta en práctica.
- d. En general formular las propuestas que consideren oportunas en esta materia a fin de lograr una normal y eficaz aplicación de la futura Ley de salud laboral.

5. El Ayuntamiento facilitará a la Comisión de Salud Laboral los datos necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

6. La Corporación se compromete a dotar a los centros de trabajo de botiquines de urgencia. Los Jefes de los respectivos servicios y encargados cuidarán de la correcta utilización de dichos botiquines.

En el edificio de la Casa Consistorial, el botiquín afecto a servicios generales estará bajo la custodia del Sr. Regente de la Casa Consistorial.

7. Las funciones asignadas a la Comisión de Salud Laboral quedarán sujetas a las modificaciones, ampliaciones o derogaciones que sobre el tema de seguridad e higiene marque la legislación vigente.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: El importe de las retribuciones íntegras de los funcionarios de la Administración Municipal de Logroño vigentes a 31 de diciembre de 1.991, experimentarán en 1.992 el incremento establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el presente año, con las excepciones que la misma determina.

Segunda: 1. Todos aquellos funcionarios que en 1 de enero de 1.989 venían desempeñando puestos de trabajo cuyo nivel de Complemento de Destino no es susceptible de aumento, continuarán percibiendo un incremento personal equivalente en su cuantía al valor de un punto de Complemento de Destino del nivel inmediatamente superior al asignado al puesto de trabajo que ocupe, de conformidad con el catálogo aprobado por el Ayuntamiento.

2. El Complemento Personal no absorbible, que recoge el exceso porcentual sobre las previsiones de incremento salarial regulado por las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 1.990 y 1.991, establecido en el Acuerdo Plenario de 1 de marzo de 1.990, se continuará percibiendo durante el presente año incrementando su cuantía individualizada, en el porcentaje que determine la Ley de Presupuestos generales del Estado para el presente año.

3. Los Complementos Personales no absorbibles regulados en los párrafos 1 y 2, se percibirán conjuntamente con las pagas reguladas en los párrafos 4 y 5.

A tal efecto la paga de Marzo se abonará conjuntamente con las cuantías del Complemento personal no absorbible correspondiente a los meses de enero a junio inclusivos. La paga correspondiente al mes de Agosto se abonará conjuntamente con las cuantías individualizadas correspondientes a los meses de julio a diciembre inclusivos.

4. Se establecen dos pagas extraordinaria en cuantía lineal anual de 35.000,- ptas. cada una, a percibir por todos los funcionarios municipales en las nóminas correspondientes a los meses de Marzo y Agosto.

Los importes de las Pagas y Complementos personales no absorbibles