

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 Prevención de Riesgos Laborales.
 - 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 Prevención de Riesgos Laborales.

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 botiquin afecto a servicios generales estará bajo la custodia del Sr. Regente de la Casa Consistorial.

7. Informar cualquier propuesta de adquisición de vestuario y material de trabajo con carácter previo a su adjudicación.

8. 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: La distribución horaria será competencia exclusiva de la Administración Municipal de Logroño en virtud de la facultad organizativa establecida por la legislación vigente. Los responsables de las Unidades o Grupos de Trabajo, deberán formular propuestas de utilización de las horas de libre disponibilidad, salvo supuestos de urgencia debidamente constatados, y en todo caso no susceptibles de previsión.

La aplicación de dichas propuestas exigirá el previo informe de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo y autorizadas por la Comisión de Organización y Personal.

La diferencia, en cómputo anual, entre las horas atribuidas a la dedicación especial, modalidad J.1 y la efectivamente realizada por el funcionario en este mismo concepto, si es inferior, dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes. Asimismo, respecto de los puestos de trabajo de Tesorería y Jefe de Grupo de Máquinas, si la diferencia, también en cómputo anual, fuera superior, será compensada en tiempo libre de acuerdo con las previsiones de calendario establecidas por las respectivas Unidades, que serán informadas por la Junta de Personal.

La Corporación podrá llevar a cabo la redistribución de las cantidades percibidas como retribuciones complementarias por los funcionarios de Habilitación Nacional y del grupo A con responsabilidades de Jefatura de Servicio o asimilados. Dicha redistribución no implicará incremento en la percepción íntegra total mensual, salvo los fijados con carácter general en el presente acuerdo.

Segunda: Los funcionarios administrativos de administración general, que desempeñen, previo concurso puestos de trabajo de Jefatura de Negociado, nivel 18, percibirán la cuantía por tal concepto equivalente al nivel 20.

En ningún caso este suplido creará derecho adquirido en favor de los funcionarios beneficiarios, y no servirá para consolidar un grado personal distinto al que corresponda según la asignación de complemento de destino en el Catálogo de Puestos de Trabajo vigente.

Asimismo, esta previsión será de aplicación al administrativo de administración general que desempeñe el puesto de trabajo de Secretario/a del Secretario General.

Tercera: Se creará un fondo específico, para el mantenimiento del poder adquisitivo, cuyo importe, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III del Título II del Acuerdo MAP-SINDICATOS, así como su aplicación, serán objeto de posterior negociación, al objeto de garantizar posibles desviaciones del I.P.C. previsto, de acuerdo a las fórmulas que se fijen para el colectivo funcional a nivel estatal. Los efectos económicos serán a partir de enero de 1.996, y tendrán carácter consolidable.

DISPOSICION TRANSITORIA

La aplicación efectiva de las cuantías señaladas para los complementos específicos asignados por dedicación especial, así como las ayudas sociales del artículo 52, surtirán efectos económicos desde la fecha de adopción del presente acuerdo por la Corporación Municipal, y, en su caso, desde la provisión del puesto de trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: La Corporación adoptará las medidas oportunas para que los funcionarios municipales, que por su edad, u otras razones tengan disminuida su capacidad, para misiones de particular esfuerzo y penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida, y

siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo y a ser posible dentro del servicio donde estén adscritos. Con respecto a su régimen retributivo, se estará a lo establecido en el presente acuerdo.

Segunda: No se dará publicidad a los datos personales de los funcionarios, retirándose de las dependencias de libre acceso para el público todas aquellas listas o referencias personales del funcionario. Dichas listas podrán colocarse en dependencias destinadas exclusivamente a uso de los funcionarios.

Tercera: Los funcionarios ocuparán los puestos de trabajo que correspondan a su clasificación profesional. En el supuesto de que un funcionario desista de ocupar un puesto de trabajo por circunstancias personales, automáticamente cesará en su derecho al percibo de las retribuciones complementarias que tuviera asignadas dicho puesto de trabajo.

RETRIBUCIONES BASICAS SUELDO Y TRIENIOS 1.995

GRUPO	SUELDO	TRIENIO	SUELDO	TRIENIO
	MENSUAL		ANUAL 14 MESES	
A	146.895	5.640	1.762.740	67.680
B	124.674	4.512	1.496.088	54.144
C	92.936	3.386	1.115.232	40.632
D	75.991	2.260	911.892	27.120
E	69.373	1.695	832.476	20.340

COMPLEMENTO DE DESTINO 1.995		
NIVEL	ANUAL 12 MESES	MENSUAL
30	1.547.856	128.988
29	1.388.412	115.701
28	1.330.008	110.834
27	1.271.604	105.967
26	1.115.580	92.965
25	989.772	82.481
24	931.368	77.614
23	872.988	72.749
22	814.572	67.881
21	756.288	63.024
20	702.516	58.543
19	666.612	55.551
18	630.744	52.562
17	594.852	49.571
16	559.008	46.584
15	523.116	43.593
14	487.248	40.604
13	451.356	37.613
12	415.464	34.622

POR LA CORPORACION MUNICIPAL: AGUSTIN GARCIA FERNANDEZ TENIENTE DE ALCALDE CONCEJAL DELEGADO DE PERSONAL

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:
 CC.OO.: JOAQUIN SANCHEZ GONZALEZ:
 CSI.CSIF: PABLO CICUENDEZ GONZALEZ.
 U.G.T.: JOSÉ ANTONIO FERRANDEZ LERMA
 S.P.L.L.: ANGEL ÍÑIGUEZ EXTREMIANA.

ANEXO AL TEXTO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DE LA FUNCION PUBLICA MUNICIPAL, EN DESARROLLO DEL ARTICULO 64, SOBRE NORMAS REGULADORAS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD BIMENSUAL.

El Complemento de productividad, al que se refiere el presente Anexo y que se establece para dar cumplimiento a los artículos 62 y 63 del Texto regulador de las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios del Ayuntamiento de Logroño, valorará los factores de cumplimiento de jornada