4.– Las retribuciones básicas y complementarias que se devengen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado público, al día 1 del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, que se liquidará por días:

a) En el mes de toma de posesión del primer destino, en una escala, clase o categoría, en el de reingreso al servicio activo y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro, y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

Artículo 8.º *Sueldo o salario base.* El sueldo es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos municipales.

El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para los funcionarios de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 9.º *Trienios o antigüedad.* Los trienios consisten en una cantidad igual para cada Grupo, por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

Para el perfeccionamiento de trienios se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados, en cualquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera, como de contratado en régimen de Derecho Administrativo o Laboral, se haya formalizado o no, documentalmente, dicha contratación.

El valor del trienio de cada uno de los grupos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya, devengándose dicho valor por el correspondiente al Grupo al que realmente se pertenezca en cada momento.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

Artículo 10.º *Pagas extraordinarias.* Las pagas extraordinarias serán de dos al año, por un importe cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, y se devengarán el día uno de los meses de junio y diciembre, y con referencia a la situación de derechos del empleado público en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, esta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicios efectivamente prestados.

b) Los empleados públicos en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del funcionario en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

Artículo 11.º *Complemento de destino.*

1.– El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe.

Los puestos de trabajo se clasificarán en treinta niveles. A cada nivel corresponde un Complemento de destino y, en su caso, un Complemento específico.

2.– Los intervalos que corresponden a cada Grupo de clasificación serán los siguientes:

	Mínimo	*Máximo*
Funcionarios del Grupo A	Nivel 20	Nivel 30
Funcionarios del Grupo B	Nivel 16	Nivel 26
Funcionarios del Grupo C	Nivel 11	Nivel 22
Funcionarios del Grupo D	Nivel 9	Nivel 18
Funcionarios del Grupo E	Nivel 7	Nivel 14

3.– La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que imponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los funcionarios de las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

Artículo 12.º *Complemento específico.*

1.– El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2.– En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlos podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, en el apartado anterior, que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

3.– El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por el Ayuntamiento se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado uno de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su cuantía.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberán ser negociadas por la Comisión de Seguimiento del Ayuntamiento de El Pedroso, quien podrá establecer consultas, elaborar informes o solicitar asesoramiento técnico, para proceder lo más objetivamente posible ante dicha valoración.

4.– El complemento específico, en atención a la especial dificultad técnica y su aplicación, lo determinará la valoración de puestos de trabajo, y retribuirá la especial formación y/o titulación necesaria para el desempeño del puesto no exigida en la convocatoria de ingreso o provisión; la especial habilidad manual, y los especiales esfuerzos y procesos mentales.

5.– El complemento específico en atención a la dedicación, y su aplicación, lo determinará la valoración de puestos de trabajo.

6.– El complemento específico en atención a la responsabilidad, y su aplicación, lo determinará la valoración de puestos de trabajo, y retribuirá la decisión técnica en la gestión, las relaciones, la responsabilidad por el mando, la responsabilidad patrimonial y la responsabilidad por la seguridad de las personas.