

Se destinará en el primer año de vigencia de este acuerdo una partida del 0,65% de la masa salarial para formación, e ira incrementándose progresivamente en años sucesivos, con ocasión de la aprobación de los Presupuestos Municipales, hasta alcanzar el 1%. Todo ello al margen de las posibles subvenciones de otros organismos para este asunto.

El personal asistente a los cursillos programados deberá presentar necesariamente un parte de asistencia, así como una memoria donde se recojan las materias estudiadas en dicho curso.

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en el expediente personal del trabajador que asista tendrán relevancia para su promoción profesional.

Tendrán preferencia para su asistencia a cursos los empleados que hayan participado en menos ocasiones y aquellos empleados que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso. Las decisiones al respecto serán adoptadas por la Comisión Paritaria, a la vista de las solicitudes.

Artículo 23.- Garantías

Se acuerda establecer los criterios que regulen bajo el principio de equidad, la formación y perfeccionamiento profesional del personal de plantilla de este Ayuntamiento, y en este sentido se fija y garantiza a todo trabajador de esta Corporación, para materializar una adecuada formación, en cómputo anual, 40 (cuarenta) horas retribuidas dentro de la jornada laboral, para la asistencia de cursos de formación organizados por cualquiera de las Administraciones públicas o por las organizaciones sindicales.

Estas 40 horas en computo anual no son acumulables de un año para otro. Si los horarios de los cursos no coincidieran con el horario de la jornada laboral, las horas empleadas en los cursos se compensarán como horas trabajadas, siempre y cuando estos cursos tengan relación con el puesto de trabajo desempeñado en el Ayuntamiento.

Artículo 24.- Compromiso de permanencia.

Cuando el trabajador, de conformidad con lo señalado en el último apartado del artículo diecinueve o en virtud de acuerdos particulares, haya recibido una especialización profesional con cargo a los presupuestos de la Corporación Local, para poner en marcha proyectos determinados o realizar trabajos específicos, vendrá obligado a permanecer en activo a su servicio durante un plazo igual al doble, el triple o el cuádruple del tiempo invertido en la formación según ésta se haya realizado en centros propios del Ayuntamiento, en otros centros nacionales o e centros extranjeros, respectivamente, con el límite máximo de dos años en todo caso. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo señalado, vendrá obligado a satisfacer una indemnización de daños y perjuicios equivalente a las retribuciones totales que debería percibir por el periodo incumplido.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 25. Estructura Salarias. Retribuciones.

1. Se procede a una racionalización y globalización de la variedad y pluralidad de complementos salariales que pueden existir y asimismo acorde, en equiparación y en homogeneidad con la legislación básica vigente sobre retribuciones en el ámbito de la función pública en general y función pública local en particular. Se define la siguiente estructura salarial:

a) Retribuciones Básicas:

- Sueldo base: será el que corresponda a cada uno de los cinco grupos de clasificación que se determinan en el artículo 25 de la Ley 30/84 y el artículo 4 del Texto refundido de la Ley de la Función Pública Valenciana, en que se organizan las diferentes categorías de los/as empleados/as Públicos. Su cuantía será la que anualmente venga reflejada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

- Trienios (antigüedad): será una cantidad igual para cada uno de los grupos de clasificación por cada tres años de servicios efectivos prestados indistintamente en cualquier

Administración Pública, y se abonaran así mismos al personal interino. Las cantidades percibidas en concepto de antigüedad para los diferentes grupos de clasificación, serán las establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se percibirán de acuerdo a su situación el día 1 del mes siguiente en que se devenguen.

- Pagas extraordinarias: serán dos pagas anuales por importe cada una de ellas como mínimo del sueldo base y antigüedad y un porcentaje del complemento de destino, según establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Quando el tiempo de servicios prestados fuera inferior al total del periodo estipulado para el cobro de una paga extraordinaria íntegra, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte de los meses y días de servicio efectivo prestado.

b) Retribuciones complementarias

- Complemento de destino: es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeña. Los intervalos de los complementos de destino para cada Grupo de titulación, serán los establecidos en cada momento por la Administración del Estado o la Generalitat Valenciana para sus empleadas/as mediante norma legal o acuerdo al respecto.

GRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
A	20	30
B	16	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

- Complemento específico: este complemento está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y/o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

Se establece para el año 2005 como Complemento Específico, mínimo mensual, que se propone aplicar a cada grupo:

GRUPO A	507,97 €
GRUPO B	368,91 €
GRUPO C	325,29 €
GRUPO D	276,89 €
GRUPO E	258,89 €

Dicho Complemento Específico (mínimo mensual) será actualizado anualmente con la subida retributiva que establece anualmente la Ley de Presupuesto Generales del Estado.

- Complemento de productividad: es el que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo.

- Gratificaciones: las gratificaciones, que en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

2. El importe de cada uno de los conceptos es el regulado para el ejercicio económico en la Ley de Presupuesto Generales del Estado para la Administración Pública para cada año, en función de la relación y catálogo de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento de Catral y asimismo se estará a lo acordado en las diferentes Comisiones de Negociación del presente Convenio y que se adjunta como anexo.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen en carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del trabajador referidos al primer día hábil del mes al que corresponde. Se harán efectivas entre los días 25 del mes corriente y el primer día hábil del mes entrante.

3. Los trienios, cantidad igual dentro de cada grupo de clasificación, serán de concesión automática por parte del Ayuntamiento de Catral sin necesidad de reclamación por parte del trabajador cuando el mismo cumpla tres o múltiplo