Capítulo III. RETRIBUCIONES DE LOS TRABAJADORES/AS.

Artículo 18. *Normas generales y comunes.*

Los trabajadores/as serán remunerados por el Ayuntamiento según los conceptos y en las cuantías que se determinaron en la Valoración de puestos de trabajo acordada entre el Ayuntamiento de Brenes y sus trabajadores en 2002 y modificaciones posteriores. La ordenación del pago de los gastos de personal, tienen carácter preferente sobre cualquier otro que deban realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Corporación.

Los trabajadores/as sujetos a contratos a tiempo parcial, de relevo o cualquier otra modalidad contractual en función del tipo o de la duración recibirá como retribución el 100% de la que corresponda a un trabajador que ocupe puesto de igual categoría de la plantilla de trabajadores/as fijos del Ayuntamiento de Brenes.

Artículo 19. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones percibidas por los empleados públicos gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente. Los pagos de las nominas mensuales deberán realizarse antes del ultimo día hábil del mes a que corresponda, a excepción de los correspondientes a los meses de junio y diciembre que junto con la paga extraordinaria se abonarán los días 21 de junio y 15 de diciembre, o el laborable inmediatamente anterior, si éstos cayeran en festivo.

La plantilla del personal y sus respectivas retribuciones figurará anexa al presente Convenio.

Las retribuciones están compuestas por Básicas y Complementarias.

- RETRIBUCIONES BÁSICAS:
  - Sueldo Base.
  - Trienios.
  - Pagas Extraordinarias.
- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:
  - Complemento de Destino.
  - Complemento Específico.
  - Gratificaciones.
  - Complemento de Productividad.

RETRIBUCIONES BÁSICAS.

SUELDO BASE:

Es el que corresponde a cada uno de los cinco grupos de clasificación en el que se organizan los empleados públicos de la Administración Local. El sueldo de cada grupo será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o en su o caso, norma que la sustituya, para cada año.

TRIENIOS:

Es la cantidad a percibir por cada 3 años de servicios 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 funcionario como contratado en régimen de derecho administrativo o en régimen de derecho laboral, se haya formalizado o no documentalmente dicha contratación.

Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplo de tres años de servicios efectivos

PAGAS EXTRAORDINARIAS:

Las pagas extraordinarias serán dos al año, por el importe que fijen los Presupuestos Generales del Estado anualmente. Serán abonadas los meses de junio y diciembre conforme se indica en el primer párrafo de éste artículo.

RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

COMPLEMENTO DE DESTINO:

Es la cuantía que corresponde a trabajo tal como lo determina la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos de la Administración Pública o en su caso, normas que la sustituyan. Los intervalos de los niveles de puesto de trabajo serán:

Grupo	*Intervalo*
A	20 a 30
B	16 a 26
C	11 a 22
D	9 a18
E	7 a14

A estos efectos a todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio les será de aplicación lo establecido por los artículos. 70 y 71 del RD. 364/95 de 10 de marzo.

COMPLEMENTO ESPECÍFICO:

Retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a:

- ÁREA DE CONOCIMIENTOS:
  - Factor «A»: titulaciones académicas.
  - Factor «B»: otros medios de especialización.
  - Factor «C»: experiencia requerida.
- ÁREA DE RESPONSABILIDAD:
  - Factor «D»: responsabilidad por mando.
  - Factor «E»: responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización.
- ÁREA DE DIFICULTAD LABORAL:
  - Factor «F»: esfuerzo intelectual.
  - Factor «G»: esfuerzo físico-.
  - Factor «H»: penosidad.
  - Factor «I»: peligrosidad.
- ÁREA DE DEDICACIÓN LABORAL:
  - Factor «J»: características de la jornada.

Factor «A»: TITULACIONES ACADÉMICAS.

Definición del factor: «Es el nivel de preparación académica que se exigirá, en condiciones normales como requisito mínimo, a cualquier trabajador para acceder al puesto de trabajo que estemos valorando».

Observaciones: Partiendo de la base fundamental de que se han descrito las tareas reales que se están efectuando, -no las ideales, del puesto de trabajo; el nivel que se asigne, debe ser independiente de la preparación académica que puedan tener los titulares de dicho puesto. Aunque normalmente los «niveles» de este factor asignados a los puestos, coincidirán con las recomendaciones contenidas en el Anexo VI de la Orden de 25-02-82, ello no es preceptivo a estos efectos.

Factor «B»: OTROS MEDIOS DE ESPECIALIZACIÓN.

Definición del factor: «Es el nivel de estudios especializados que, complementarios a los académicos, se exigirían en un proceso selectivo al puesto de trabajo».

Observaciones: Salvo en calificaciones de puestos vacantes para los cuales estos estudios se exigirán obligatoriamente al nuevo titular, en una reclasificación de un puesto ya cubierto, siempre habrá de coincidir la valoración de estos estudios complementarios con la realidad de los titulares que los ocupan. Si los titulares no poseen tales estudios, es porque es posible desarrollar el puesto real actual sin ellos.

No se volverán a valorar estudios que ya estuviesen contenidos en el programa del nivel académico seleccionado en el factor «A». (Ejemplo: Idiomas en carreras de idiomas, etc.).

Ejemplos de estudios de especialización: (sin carácter exhaustivo).

- Taquigrafía.
- Ofimática avanzada / Mecanización especial.
- Conducción vehículos especiales.
- Cursos de especialización policial.
- Habilitación de actividades profesionales.
- Habilitación de actividades técnicas.
- Idiomas extranjeros correctos.
- Estudios de especialización como postgraduado.
- Etc.