

més representatius en l'àmbit de la Mesa General de la Funció Pública. Els nivells mínims de cada grup seran els pactats entre el Ministeri d'Administracions Públiques i els Sindicats representatius en la Mesa General de la Funció Pública.

Aquests seran els següents:

GRUP	NIVELL C. DESTÍ MÍNIM	MÀXIM
A	20	30
B	16	26
C	14	22
D	12	18
E	10	16

El complement específic retribueix les condicions particulars de cada lloc de treball establerts en la Relació de llocs de treball. Aquestes condicions poden ser les següents:

Dedicació especial. De plena dedicació, que s'assignarà a aquells llocs de treball que excepcionalment, tinguin que realitzar una jornada, en còmput anyal, equivalent a 40 hores setmanals. L'assignació d'aquest apartat serà incompatible amb la realització de serveis extraordinaris.

Dificultat tècnica.

A. Titulacions acadèmiques: És el nivell de preparació acadèmica que s'exigiria, en condicions normals i com a requisit mínim, a qualsevol treballador per a accedir al lloc de treball de què es tracte.

B. Altres estudis d'especialització: És el nivell d'estudis especialitzats que, complementaris als acadèmics, s'exigirien en un procés selectiu al lloc de treball.

C. Experiència requerida: Partint dels nivells acadèmics i d'especialització determinats anteriorment, este factor avaluarà el nivell d'experiència mínima requerida, per al normal desenvolupament del lloc de treball.

D. Responsabilitat per comandament. Nivell de necessitat de dirigir, coordinar, orientar, supervisar, corregir, premiar i sancionar el personal subordinat.

E. Responsabilitat per repercussió en els resultats de l'organització: nivell de repercussió global (econòmica, operativa, d'imatge, etc.) que tenen les activitats del lloc respecte dels objectius de la institució.

F. Esforç intel·lectual: nivell de l'esforç exclusivament mental que és habitualment necessari realitzar per a poder exercir el lloc treball.

G. Esforç físic: nivell d'esforç exclusivament físic que és habitualment necessari realitzar per a poder exercir el lloc de treball.

H. Penositat: grau d'incomoditat normalment física que necessàriament s'ha de suportar per a l'execució de les tasques del lloc de treball.

I. Perillositat: nivell de risc físic que assumix el titular del lloc de treball a l'exercir les funcions obligatòries del mateix.

J. Característiques de la jornada: nivell de molèstia o dificultat relativa que el treballador tindrà en l'exercici del seu lloc de treball, per raó del sistema de presència en el treball.

K. Regim de dedicació: nivell d'exclusivitat laboral que s'adquirix amb l'entitat, com a conseqüència de l'exercici del lloc de treball, al marge del tipus de jornada que es tinga establerta.

La suma de la quantia de cadascuna d'aquestes condicions particulars o factors conformen el Complement Específic, amb el valor que per a cadascun dels quals ve determinant en la Taula Retributiva del Complement Específic.

L'assignació a cada lloc de treball de cadascuna d'aquestes condicions particulars es realitzarà a través de la Relació de llocs de treball.

El Complement de productivitat retribueix l'especial rendiment, l'interès i la iniciativa amb què el personal desenvolupa el seu treball. L'aplicació individualitzada de retribucions per aquest concepte, així com llur distribució per àrees o programes, es realitzarà mitjançant la planificació d'objectes i de comú acord amb els representants dels funcionaris a la Mesa Negociadora.

Les Pagues Extraordinàries tindran la quantia d'una mensualitat (sou base i triennis), segons el que estableixquen les diferents Lleis de Pressupostos i s'abonaran en les nòmines de juny i desembre.

El personal en període de pràctiques o interí, percebrà les mateixes retribucions que el personal funcionari de carrera, segons el previst legalment, del seu mateix lloc de treball o escala.

Article 13. Increment de retribucions per als anys (2006 – 2007).

Tenint en compte l'acord subscrit entre l'Administració de l'Estat i els Sindicats, l'increment de retribucions durant aquests anys serà el previst en la Llei de Pressupostos generals de l'Estat per cada exercici, sense perjudici del que dispose la R.P.T.

Article 14. Gratificacions per Serveis Extraordinaris.

S'entén com a serveis extraordinaris, aquells realitzats fora de la jornada laboral fixats per Acord. S'aconsella la no realització de serveis extraordinaris. Tot i això, si per necessitats del servei amb caràcter esporàdic, foren necessaris, seran autoritzats per escrit del regidor responsable.

La realització dels serveis extraordinaris, requerirà la voluntarietat del funcionari i en el cas de no haver voluntarietat, s'estarà al que dispose la legislació vigent.

Article 15. Indemnització per raó del Servei.

En aquest apartat serà d'aplicació el previst en el Reial Decret 462/02 (BOE número 129 del 30 de juny de 2002), i normatives específiques de desenvolupament.

Les indemnitzacions s'abonaran en la nòmina del mes següent al que s'origina la despesa.

En aquells supostos en el que el personal siga designat per la Corporació per a ostentar la representació d'ella en qualsevol acte a celebrar, s'abonaran totes les despeses que esta participació ocasioni, prèvia justificació del seu pagament.

En el supòsit d'accident d'automòbil, en la realització dels serveis descrits, les despeses de reparació i indemnització que no estiguen cobertes pel segur obligatori del vehicle, seran abonats per la Corporació.

Article 16. El Rebut del salari o nòmina.

La liquidació o despesa del salari d'efectuarà puntualment i documental abans de la finalització del mes.

El personal i, amb autorització, els representants legals, tindran dret a percebre, sense que s'arribe al dia assenyalat per al pagament. El rebut dels salaris s'haurà de reflectir clarament:

- Nom, DNI, cos, escala i ocupació, relació jurídica, grau consolidat, data d'alta, nombre de triennis reconeguts, número de la Seguretat Social, grup de cotització i número de registre.

- Nom de la Corporació, nom del centre de treball i domicili, número de Seguretat Social de l'empresa i número i nom del lloc de treball que desenvolupa.

- Data, període d'abonament i total dels dies retribuïts.

- Tot i cadascun dels conceptes per als quals (i sota els quals) s'efectue una retenció o deducció d'havers, percentatge i quantia.

- Total del salari brut, total de retencions i total del salari net.

- Data del pagament o, si escau, dades de domiciliació bancària.

El model de rebut i les seues possibles modificacions s'hauran de considerar a la Mesa General de Negociació.

CAPITOL V

CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 17. Plans i Ofertes d'ocupació.

La planificació integral dels recursos humans i de l'ocupació de la Corporació, es desenvoluparan, si escau, a través dels Plans d'Ocupació.

Els Plans d'Ocupació, com instruments de planificació integral, contindran, almenys les següents previsions i mesures:

- Dimensió i estructura de la plantilla de personal que es considera adequada pel sector o àrea que es tracte.

- Mesures de caràcter quantitatiu i, especialment qualitatiu que es precisen per adaptar i ajustar la plantilla inicial a la prevista en el Pla.