rias, en las fechas indicadas, pero su cuantía se reducirá en la proporción que corresponda.

Artículo 47. COMPLEMENTO DE DESTINO.

El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel de puesto de trabajo que desempeñe. Se establece un nivel mínimo de complemento de destino del 14.

Durante la vigencia de este pacto, se incrementará en un punto el nivel de complemento de destino, siempre y cuando lo permita la Ley.

La cuantía del Complemento de Destino que corresponde a cada nivel, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 48. COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

1. El Complemento Especifico, como concepto retributivo de carácter complementario, tiene por finalidad retribuir las condiciones particulares de cada puesto de trabajo, en atención a los criterios establecidos en el Artículo 23 de la Ley 30/84 de Medidas para la Reforma de la Función Publica, o los que mediante negociación colectiva se puedan establecer.

2. En ningún caso se podrá asignar más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

3.La modificación, alteración, supresión, etc, del complemento especifico actual de cada puesto de trabajo, no podrá tener lugar, salvo lo dispuesto en el presente pacto, en la RPT o mediante negociación colectiva.

4. Mediante negociación colectiva, se determinara la cuantía del complemento específico mínimo, en función del grupo de pertenencia y del puesto para las contrataciones a efectuar con carácter extraordinario y urgente al margen de la RPT.

5. En tanto se procede a la elaboración y aprobación de la RPT, el Complemento Especifico de cada puesto de trabajo, durante la vigencia de este pacto, se adecuara a la valoración que resulte de esta negociación.

Artículo 49. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

El complemento de Productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

La aplicación de éste complemento se determinará junto con la valoración de puestos de trabajo o en su caso con la aprobación de los programas correspondientes.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas, relacionadas directamente con el desempeño de puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo y con carácter general por: El conocimiento del puesto de trabajo, la iniciativa y creatividad, la planificación y organización, la confidencialidad, la dedicación y disponibilidad, la responsabilidad y logro personal, la flexibilidad y adaptabilidad, habilidades en comunicación, sociabilidad, relaciones externas, capacidad de análisis, documentación y redacción de informes, liderazgo, toma de decisiones, capacidad de trabajo, cantidad de trabajo, calidad de trabajo, conducción de equipos, capacidad para delegar, habilidades de evaluador, habilidades de capacitación.

Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto, serán de conocimiento público, tanto de los demás trabajadores de la Corporación, como de los Representantes Sindicales.

Las cuantías expresadas en el apartado anterior, quedan vinculadas a la asistencia del funcionario a su puesto de trabajo, deduciéndose de la cantidad que le correspondería percibir semestralmente, las que a continuación se expresan por cada inasistencia:

Ausencias	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6 ó más**
	5 %	20 %	40 %	70 %	90 %	100 %

No se entenderán por ausencias a los efectos del apartado anterior, las vacaciones, los días de libre disposiciones, la licencia matrimonial y paternidad, la baja por maternidad, accidente laboral, y el crédito horario empleado por los delegados de los funcionarios o de prevención, y cuando concurran circunstancias excepcionales, tales como el fallecimiento del cónyuge del funcionario o cualquier familiar de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad.

En la enfermedad común, con baja médica, a partir del cuarto día se empezarán a efectuar las deducciones.

El complemento de productividad se determinará trimestralmente por la Comisión Paritaria formada por representantes de los trabajadores, -funcionarios y laborales-, y Ayuntamiento.

Artículo 50. INDEMNIZACIONES POR RAZONES DEL SERVICIO, DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

Los funcionarios tendrán derecho a percibir las indemnizaciones cuyo objeto sea resarcirse de los gastos que se vean precisados a realizar por razón de servicio, esto es dietas y gastos de desplazamiento de conformidad con el presupuesto municipal.

El Ayuntamiento abonará al funcionario que tuviese que desplazarse el total de las dietas que le correspondan.

Se estará a lo dispuesto en el Decreto 54/89 7 Decreto 109/93 de la Junta de Andalucía.

Artículo 51. VESTUARIO

La Comisión de Seguimiento e Interpretación determinará las compras para la adquisición del vestuario, herramientas y útiles de trabajo.

Las prendas que comprendan el vestuario no se utilizarán fuera de la jornada de trabajo, y mientras dure ésta, se llevará el vestuario completo.

La ropa de verano se entregará antes del mes de mayo y la de invierno antes del mes de octubre de cada año, pudiendo ser supervisada dicha entrega, por los representantes sindicales.

Todas la prenda de uniforme que por cualquier causa no voluntaria se deterioren, serán reemplazadas por otras nueva automáticamente.

El vestuario cumplirá la normativa establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52.-CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Todos los conceptos retributivos reconocidos en el presente Pacto, se actualizaran cada año, de conformidad con lo dispuesto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y demás disposiciones vigentes, aplicándose dicha revisión con carácter inmediato.

Primera.- Mediante Resolución publicada en BOE de 27-12-2005, algunas de las medidas adoptadas en dicho Acuerdo han entrado en vigor.