

**PACTO DE CONDICIONES GENERALES RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL  
FUNCIONARIO, ADAPTADO AL REAL DECRETO 861/86, APROBADO POR  
ACUERDO PLENARIO DE 24/02/89**

**SUMARIO:**

Contenido..... página

Preámbulo .....2

**Cláusulas**

Primera .....3

Segunda .....3

Tercera .....3

Cuarta .....4

Quinta .....4

Sexta .....4

Séptima.....4

Octava .....5

Novena. ....5

Décima. ....5

Undécima. ....6

Duodécima. ....7

Decimotercera .....8

Decimocuarta. ....8

Decimoquinta. ....9

Decimosexta.....9

Decimoséptima.....9

Decimooctava.....9

**Disposiciones**

Disposiciones Adicionales .....9

Disposiciones Transitorias .....10

Disposición Final ..... 10

**Anexos**

Anexo I..... 11

Anexo II .....12

Anexo III.....15

Anexo IV .....17

Anexo V .....18

PACTO DE CONDICIONES GENERALES RETRIBUTIVAS DEL PERSONAL  
FUNCIONARIO, ADAPTADO AL REAL DECRETO 861/86, APROBADO POR  
ACUERDO PLENARIO DE 24/02/89.

## PREAMBULO

La Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Ley 30/84, de 2 de Agosto, en sus Artículos 23 y 24 establece, con carácter básico para todas las Administraciones Públicas, un cambio de los conceptos que constituyen las retribuciones de los funcionarios locales que, hasta la fecha, descansaban sobre las Categorías y Escalas Administrativas, haciéndolas girar sobre los puestos de trabajo.

Para la Administración Local se publica el Real Decreto 861/86 de 25 de Abril que exige se realice dicha adaptación antes del día 1 de Enero de 1.987.

Asimismo, y concurrentemente, se publica la Ley 9/87 de Representación del personal de las Administraciones Públicas, que en su art. 32. a) exige la negociación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

Después de haber dado los primeros pasos para realizar dicha adaptación en la anterior legislatura, la presente Corporación acomete dicha obligación legal, con el doble objetivo de mejorar la productividad, eficacia y agilidad de la gestión administrativa, y mejorar las retribuciones del personal funcionario del Ayuntamiento de Las Palmas, como gesto de buena voluntad para proceder a la exigencia de lo primero con mayor carga de razón, si cabe.

Después de la corrección de los trabajos previos realizados, asumiendo sus resultados como documento de trabajo, y elaborando en base al mismo y los criterios del equipo técnico municipal designado al efecto, una propuesta técnica de adaptación de retribuciones, ésta fue sometida a la Mesa Negociadora, constituida al efecto, y a los órganos de representación política de la Corporación.

Tras nueve meses de arduas y complicadas negociaciones, en las que siempre se ha contado con la total colaboración y buena disposición por parte de los Sindicatos representados en la Junta de Personal del Ayuntamiento, se ha culminado un primer acuerdo sobre la cantidad global de recursos económicos a destinar por la Corporación, a la adaptación del sistema retributivo y su distribución entre los distintos conceptos de Sueldo Base, Complemento de Destino, Complemento Especifico, Complemento de Productividad y Gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios.

En síntesis, el acuerdo conseguido viene a considerar que, aunque la adaptación a un nuevo sistema retributivo supone un importante esfuerzo económico para la Corporación, es una aspiración antigua de los funcionarios de este Excmo. Ayuntamiento, el mejorar sustancialmente sus salarios, siendo esta una oportunidad para resarcirse de la pérdida de poder adquisitivo asignado a los funcionarios públicos, en los últimos años.

Por otro lado la Corporación, entendiendo estas aspiraciones, pretende que es menester remozar y optimizar las estructuras de la Administración Municipal para el cumplimiento de los objetivos legales y políticos marcados, así como prestar un mejor servicio al ciudadano, y dentro de las disponibilidades presupuestarias aceptar y recoger estas aspiraciones satisfaciéndolas en los términos posibles.

El procedimiento acordado ha consistido en realizar la adaptación en dos fases:

— Una primera a concretar en los presupuestos del año 1.989, definida como provisional, que Consiste en la conversión de todos los viejos conceptos, incluso los atípicos y no periódicos, en los nuevos Sueldo Base, Complemento de Destino y Complemento Específico a cuenta, y gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios, con un montante total asignado de 315 millones.

— Una segunda fase a concretarse en los presupuestos de 1.990 y 1.991, en la que se completará la asignación del Complemento Específico y el Complemento de Productividad, previa negociación con los Sindicatos de un documento técnico a presentar por la Corporación de la relación de puestos de trabajo, con un montante máximo asignado de otros 315 millones de pesetas.

Una vez concluidas las negociaciones, en las cuales ambas partes, ven culminadas sus aspiraciones, concretadas la consecución de la paz social y cumplimiento del mandato legal de adaptación de los conceptos retributivos, se expresa la voluntad de que en lo sucesivo se continúe las mismas vías de consenso y negociación que se han instrumentado para la consecución de este logro que se desarrolla en las siguientes

## **CLAUSULAS:**

### **PRIMERA:**

#### **AMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Pacto afecta a los funcionarios de carrera, interinos de este Excmo. Ayuntamiento, quedando excluido el personal eventual, asesor o de confianza y el laboral acogido al Acuerdo Marco, u otros Convenios Colectivos.

### **SEGUNDA:**

#### **AMBITO TEMPORAL**

La duración de este Pacto será desde la firma del mismo hasta el 31 de Diciembre de 1.990, exceptuando los efectos económicos, que se determinarán en la Disposición Adicional Primera.

En caso de no existir o denuncia de revisión, antes de finalizar la vigencia del presente Pacto, éste se entenderá automáticamente prorrogado por períodos anuales. La denuncia deberá presentarse por las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su término, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida al Ilmo. Sr. Alcalde.

### **TERCERA:**

#### **CLAUSULA DE GARANTIA “AD PERSONAM”**

Se garantiza el respeto a los derechos adquiridos por cualquier contrato, acuerdo o disposición que no vulnere el Derecho Administrativo. Cualquier pacto posterior más favorable prevalecerá sobre lo aquí establecido.

## **CUARTA:**

### **VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones establecidas en el presente pacto de condiciones de trabajo, tanto normativas como salariales, forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, si no fuese aprobado en su conjunto por la autoridad competente, o fuese declarada la nulidad de alguna de sus cláusulas, tanto normativas como salariales, que venga recogida en su texto o en sus anexos, todo lo pactado devendrá ineficaz, y en su consecuencia, deberá negociarse de nuevo íntegramente.

Toda normativa, convenio o acuerdos que se hayan dictado o que se dicten por la Administración del Estado en materia de conceptos retributivos afectará, también al personal funcionario de este Excmo. Ayuntamiento.

## **QUINTA:**

### **COMISION PARITARIA**

Queda constituida, una Comisión paritaria de seguimiento, control y, en su caso, desarrollo de las normas contenidas en este Pacto, compuesta por cinco miembros que representen a los Sindicatos que formen parte de La Junta de Personal y por los representantes del Ayuntamiento que designe.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las partes cuando la importancia del asunto a tratar así lo requiera, y como mínimo una vez cada tres meses, salvo acuerdo en contrario.

La propia Comisión regulará, mediante acuerdo de las partes, sus normas de funcionamiento.

## **SEXTA:**

### **REGIMEN RETRIBUTIVO**

La estructura y régimen de las retribuciones se adaptarán al nuevo sistema establecido en el Real Decreto 861/86, de 25 de Abril, con la consiguiente transformación de los actuales conceptos en los legalmente vigentes según aparece, por desglose de conceptos Y cuantías, para puestos de trabajo operativos y de jefatura, y personal de la Policía Municipal y del Servicio de Extinción de Incendios en las tablas retributivas generales de los Anexos 1, II, III, IV, y, VI y VII.

## **SEPTIMA:**

### **SUELDO BASE**

Se adaptará a la cuantía determinada por las leyes de Presupuestos Generales del Estado, para aquellas Corporaciones que se hayan acogido al nuevo sistema retributivo, o en su caso, norma jurídica o acuerdo que la sustituya.

Las cuantías se especifican en el Anexo 1.

## **OCTAVA:**

### **COMPLEMENTO DE DESTINO**

El Complemento de Destino es, junto con el sueldo base, el eje vertebrador de la retribución del personal funcionario, siendo el concepto más íntimamente conectado con la estructura organizativa de la Administración, y la carrera administrativa (grado personal), aunque no el más importante cuantitativamente.

El Complemento de Destino es un concepto retributivo dirigido a retribuir el puesto de trabajo, constituyendo uno de los vehículos fundamentales de cambio del antiguo sistema que estaba volcado sobre la categoría profesional del funcionario.

Los niveles del Complemento de Destino figuran en el Anexo II.

## **NOVENA:** VER ACUERDO DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO

### **EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO**

El Complemento Especifico, regulado por el art. 4 del Real Decreto 861/86, de 25 de Abril, se aplica parcialmente, de forma provisional y en base al catálogo de puestos de trabajo actual del Ayuntamiento, según se determina en la Disposición Adicional Segunda.

Conforme a ello y en base a lo previsto en el art. anteriormente referido se han asignado los motivos del Complemento Especifico, aplicándole una cantidad total a cada categoría de puestos de trabajo de los que se cataloga en los Anexos, por los motivos de dedicación y responsabilidad, incrementándose en determinados puestos de jefatura por el motivo de especial dificultad técnica.

El motivo de responsabilidad en los colectivos de la Policía Municipal, Cementerios y Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, se sustituye por el de penosidad o peligrosidad, en su caso.

Las cuantías de los Complementos Específicos se fijarán en el Anexo III.

## **DECIMA:** VER ACUERDO DE INCOMPATIBILIDAD

### **INCOMPATIBILIDAD:**

El motivo de incompatibilidad se asigna únicamente a aquellos puestos de trabajo que la Administración singularice, como acreedores de tal, en el Anexo IV.

Los límites de su asignación son los siguientes:

1 .— La incompatibilidad sólo se aplicará *ex novo* a los puestos de trabajo que la Administración determine en el referido catálogo, siendo voluntaria su aceptación por parte de los funcionarios que desempeñen ese puesto.

2 .— El traslado de un funcionario de un puesto de trabajo que tuviese asignado el motivo de incompatibilidad a otro puesto de trabajo que no esté incluido en el catálogo de dichos puestos, conllevará para el funcionario afectado, el Derecho a seguir cobrando dicho motivo de incompatibilidad hasta que se modifique el catálogo o la relación de puestos de trabajo, o en todo caso, en el plazo de un año.

3 .— La Corporación asignará dicho motivo a los funcionarios que estando incluidos en el referido catálogo lo soliciten.

**UNDECIMA:** VER REVISIÓN DEL ACUERDO SOBRE REDISTRIBUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD. (ACUERDO PLENARIO DE 27/10/95) (ACUERDO PLENARIO 27/01/95) (ACUERDO SOBRE MATERNIDAD 13/12/02)

### **COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:**

El complemento de productividad se configura, provisionalmente, y en tanto se realice la reorganización administrativa, asignación de funciones y valoración de puestos de trabajo, como un complemento de asistencia, permanencia y puntualidad fijado con arreglo a las condiciones que más abajo se indicarán. Se excepcionan, de este régimen general, los servicios de Inspección de Rentas, Recaudación e Informática, por acreditar desde este momento su capacidad de devengar el Complemento de Productividad, conforme establece el art.5 del Real Decreto 861/86, de 25 de Abril.

Los colectivos de Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios y Salvamentos, sometidos a régimen de turno, tendrán una productividad especial por los domingos trabajados, que será de las pesetas que se relacionan en el Anexo V, según los acuerdos plenarios de 23.12.81 y 26.02.88. El Servicio de Extinción de Incendios, devengará también una productividad por la jornada especial, en tanto en cuanto sigan prestando una jornada de 48 horas.

Las cantidades totales, de la productividad general, se dividen en cuatro partes:

- \* 25% .....por asistencia al puesto de trabajo.
- \* 25% .....por permanencia en el puesto de trabajo.
- \* 25% .....por cumplimiento de horario.
- \* 25% .....por asignación de la Alcaldía, a propuesta de la Comisión Paritaria.

Las cantidades que se dejen de abonar como consecuencia del incumplimiento de la productividad, se utilizarán para formar una bolsa a fin de que las mismas reviertan a los funcionarios, distribuyéndose al final de cada año, y a propuesta de la Comisión Paritaria y el Alcalde.

El presente Complemento entrará en vigor una vez que estén actualizados todos los conceptos retributivos y, en todo caso, el 1 de Enero de 1.990.

### **CONDICIONES DE LA PRODUCTIVIDAD**

Se establece de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Cobrada en su totalidad, la prima ascenderá a las pesetas que se detallan en el Anexo V.
- b) La prima se pagará con carácter trimestral 4 junto con la nómina de Abril, Julio, Octubre y Diciembre, pero se computará por doceavas partes, correspondiendo cada una a la asistencia y cumplimiento de horario de un mes.
- c) La prima se establece para incentivar la asistencia, permanencia y el cumplimiento de horario sin perjuicio de la penalización que las faltas por estos conceptos puedan acarrear en forma de descuentos y sanciones, de acuerdo con lo establecido reglamentariamente y lo previsto en el presente acuerdo.

d) Se computará y abonará la totalidad de la prima de ASISTENCIA cuando el funcionario no falte ningún día al trabajo, exceptuando todos aquellos permisos, licencias o dispensas que explícitamente no supongan pérdida de esta prima de acuerdo con los artículos 11 al 14 del Reglamento de Funcionarios vigente, debiéndose acreditarse dichos extremos ante el servicio de Personal, con el visto bueno del Concejal respectivo y el del Concejal de Personal y Organización.

Igualmente quedará exceptuada la baja por accidente o enfermedad, que deberá ser contrastada, en todo caso, con parte del Servicio Médico del Ayuntamiento.

Cualquier falta al margen de las señaladas, o por encima de ellas, implicará la supresión de la parte proporcional mensual correspondiente.

e) La parte de la prima por el cumplimiento del horario se perderá en cuanto el funcionario incumpla el prefijado en el apartado 14.

f) La parte de la prima de PERMANENCIA en el puesto de trabajo se perderá cuando sea requerido el funcionario por sus superiores, el Servicio de Personal o cualquier ciudadano y se haya ausentado de su puesto de trabajo sin previo permiso o justificación ante su superior inmediato.

Se establecerán sistemas de control de este extremo, así como fórmulas de denuncias, por parte de los ciudadanos, pudiendo ser sancionados, en su caso, también los superiores jerárquicos inmediatos del responsable.

**DUODECIMA:** VER ACTA SOBRE GRATIFICACIONES POR REALIZACIÓN DE TRABAJOS EXTRAORDINARIOS (APROBADO POR ACUERDO PLENARIO DE 29/06/90) (MESA GRAL. DE NEGOCIACIÓN DE 08/02/01 Y 13/02/01)

### **GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS**

Se conceptúan como servicios extraordinarios, aquellos que excepcionalmente, mediante la debida autorización, puedan prestarse por encima del horario habitual de cada funcionario. Sus cuantías se determinan por aplicación a las horas trabajadas de los valores estipulados en el Anexo VII, que serán revisadas anualmente, distinguiéndose las prestadas en días laborables de las festivas y las diurnas de las nocturnas. Son horas nocturnas las comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y festivas, las prestadas en domingo o en los días expresamente declarados festivos en cada calendario laboral anual.

Las horas extraordinarias serán computadas mensualmente y abonadas en nómina en un plazo máximo de 3 meses.

#### **\*LÍMITES CORRECTORES:**

##### **a) Límites Generales:**

1º.- Como límites generales se establece que, en todo caso no se podrá realizar por ningún funcionario más de 80 horas extras al año, o se haya devengado por dicho concepto una cantidad igual al 151 del importe de su complemento específico.

2º.- En las Bases de ejecución del Presupuesto se desglosará la cantidad global de la partida de gratificación por servicios extraordinarios por áreas de gestión delegadas (responsabilidades políticas) quedando sujeto cada Concejal responsable de área o programa a la cantidad total de que dispone para cada ejercicio.

## b) Límites Procedimentales:

Para el devengo de gratificaciones por servicios extraordinarios se precisa el siguiente trámite, sin el cual la Corporación no se entiende obligada a su abono:

1°.- Los trabajos de carácter extraordinario que supongan su realización fuera de la jornada habitual, deberán ser propuestos por el Concejal Delegado o Jefe del respectivo Servicio, con el visto bueno del primero, debiendo contener la solicitud, una estimación del número de personas que puedan quedar afectadas, así como el tiempo que se precisa para su cumplimiento. Para la realización de dichos trabajos se habrá de contar con la conformidad de los funcionarios que los desarrollen.

A tal efecto dentro de cada Servicio, Sección o Negociado se procederá a solicitar voluntarios para el desempeño de estos trabajos. Si se presentaran más voluntarios de los necesarios, serán seleccionados mediante sorteo, y en caso de que fueran menos de los necesarios y las necesidades del servicio lo exigieran, se efectuará un sorteo entre el resto del personal para designar a quienes forzosamente han de realizar el trabajo extraordinario.

2°.- Dicha propuesta deberá contar con informe económico sobre la existencia de crédito consignado suficiente para su abono.

La propuesta debidamente documentada deberá ser tramitada en el Servicio de Personal.

3°.- Dichas propuestas deberán ser informadas en la primera Comisión Paritaria que se convoque, y a la vista de la misma, el Ilmo. Sr. Alcalde decretará lo procedente.

4°.- Finalizado el trabajo, por el Jefe del Servicio se confeccionará y remitirá al Servicio de Personal con el visto bueno del Concejal Delegado, expediente en el que se especificará cada una de las horas y días de servicios prestados, así como una memoria y resultado del trabajo realizado, con propuesta de gratificación, y se remitirán para informe de la Comisión Paritaria.

5°.- Los funcionarios con horario de trabajo sometido a turnos, devengarán las horas extras de los domingos y festivos, con arreglo al valor de la hora extra del resto del personal en días laborables. Aquellos que trabajen fuera del turno las devengarán como festivas.

## **DECIMOTERCERA:**

### **PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias serán de dos al año, con los importes, fechas y limitaciones establecidas legalmente.

## **DECIMOCUARTA**

### **FECHA DE INGRESO DE LA NOMINA**

La fecha límite de ingreso de la nómina en las cuentas corrientes será el día 24 de cada mes, con la excepción de las nóminas de Junio y Diciembre, cuyo abono será adelantado de modo que se pueda percibir antes del día 20.



## **DECIMOQUINTA:**

### **JORNADA Y HORARIO**

1.-El horario normal de las Oficinas Municipales, será de lunes a viernes desde las 7'45 horas a las 15'15 horas, permitiéndose una flexibilidad suficiente en la entrada y en la salida.

2.- Los funcionarios que perciban el motivo de incompatibilidad, vendrán obligados, en todo caso, a desempeñar dos horas y medias semanales más, en jornada de tarde.

## **DECIMOSEXTA:**

### **INDEMNIZACIÓN POR RESIDENCIA**

Se abonará conforme a los importes y limitaciones establecidas legalmente.

## **DECIMOSEPTIMA:**

### **COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO**

En los casos en que la aplicación de los nuevos conceptos retributivos de lugar a la aparición de complementos personales transitorios, la banda de absorción de estos complementos quedará fijada en un 100% del incremento retributivo que para el ejercicio de 1.989 se establece en la Disposición Transitoria Primera.

## **DECIMO OCTAVA:**

Los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo asumen y se comprometen a colaborar en el proceso de reorganización municipal y valoración de puestos de trabajo, a cuyo efecto nombrarán cada sindicato un representante en la Comisión de Organización, siendo informados puntualmente, a través de ésta, de las propuestas técnicas que se someten a la Comisión de Gobierno.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES:**

PRIMERA: Se destinará por la Corporación la cantidad de 620 millones, a consignar en los Presupuestos de 1.989, 90 y 91, para la adaptación y asignación, a todos los conceptos retributivos Sueldo Base, Complemento de Destino, Complemento Especifico, Productividad del catálogo actual de puestos de trabajo de la Corporación, así como para los efectos que resulten de la organización, valoración y relación de puestos de trabajo, con una propuesta de reorganización de los puestos de trabajo.

De los 620 millones, 315 se destinarán para 1.989, y de los que habrá de detraer 10 millones de Ptas. para gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios, y para 1.990 y 1.991, la Corporación habrá de incrementar a los 315 millones restantes la cantidad que corresponda a las gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios.

SEGUNDA: La asignación del Complemento Especifico, por cada uno de los motivos legales, se efectuará a cada una de las categorías de puestos de trabajo, determinadas en el

catálogo que se aneja según la escala que se negocie entre ambas partes, en el plazo de una de una semana, a partir del día siguiente de la firma del presente Pacto.

### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS:**

**PRIMERA:** En el Presupuesto de 1.989, con independencia de los incrementos legales que corresponda y de las ampliaciones de plantilla que se produzcan tanto en el año 1.989 como en sucesivos, se consignarán:

— 315 millones de Ptas. para 1.989, que se destinarán a la adaptación de los siguientes conceptos retributivos, Sueldo Base, Complemento de Destino y parte del Complemento Específico.

— Los 315 millones de pesetas restantes se harán efectivos en dos anualidades, mitad en 1.990 y la otra mitad en 1.991, a no ser que las disponibilidades presupuestarias permitan hacerlo todo en 1.990. En ambos casos, la distribución de la cantidad señalada estará condicionada a la reorganización y aprobación de la relación de puestos de trabajo que deberá incluirse dentro de Presupuesto de 1.990 y que el Ayuntamiento se compromete a realizarla en 1.989.

**SEGUNDA:** Las consignaciones presupuestarias existentes en los Presupuestos de 1987 y 1.988 para la aplicación del nuevo sistema retributivo y que son de 45.000.000 de Ptas. y de 46.800.000, respectivamente, se distribuirán linealmente entre todos los funcionarios que estuvieren en activo en las expresadas fechas y en proporción a su permanencia en el Servicio.

La cantidad correspondiente a 1.987 se abonará en el presente ejercicio y la correspondiente a 1.988 en el año 90.

Al propio tiempo se fija un fondo adicional que no excederá de 5.000.000 de Ptas., a fin de compensar al personal jubilado o a los beneficiarios de los fallecidos, que no se han visto beneficiados por la adaptación al nuevo Sistema Retributivo.

**TERCERA:** En el plazo de seis meses los representantes de los Sindicatos y de la Administración se comprometen a revisar el Reglamento interno de funcionarios.

**CUARTA:** En el presupuesto de 1.989 se consignará en la Partida de gratificaciones por servicios especiales y extraordinarios, la cantidad de 10.000.000 Ptas. que se sustraerán de los 315.000.000 de Ptas. que para este año se destinan a la adaptación del nuevo sistema retributivo.

### **DISPOSICION FINAL:**

En todo lo no previsto en este Pacto, será de aplicación el Reglamento de Funcionarios del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobado en Acuerdo Plenario del 11 de Julio de 1.986.

<b>ANEXO I</b>	
<b>SALARIOS BASE - 1.989</b>	
<b>GRUPO</b>	<b>SALARIO</b>
A	1.391.304
B	1.180.848
C	880.224
D	719.748
E	657.048

**ANEXO II****COMPLEMENTO DE DESTINO – 1.989**

PUESTO DE TRABAJO	GRUPO	NIVEL	COMP. DEST.
SECRETARIO	A	30	1.221.708
INTERVENTOR	A	30	1.221.708
TESORERO	A	30	1.221.708
VICESECRETARIO	A	28	1.049.760
VICEINTERVENTOR	A	28	1.049.760
OFICIAL MAYOR	A	28	1.049.760
JEFE SERVICIO TITULADO SUPERIOR	A	28	1.049.760
DIRECTOR BANDA M.	A	28	1.049.760
LETRADO - JEFE	A	28	1.049.760
ARCHIVERO JEFE	A	28	1.049.760
ADJUNTO SERVICIO TITULADO SUPERIOR	A	26	880.512
ADJUNTO SERVICIO TEC. GRADO MEDIO	B	26	880.512
JEFE DE SECCION TITULADO SUPERIOR	A	24	735.120
JEFE SECCION TEC. GRADO MEDIO	B	24	735.120
JEFE SECCION ADMINISTRATIVO (A extinguir)	C	24	735.120
ADJUNTO SECCION TEC. GRADO MEDIO	B	22	642.924
ADJUNTO SECCION ADMINISTRATIVO	C	22	642.924
TECN. ADMON. GENERAL TECN. GEST. G°.SUPER TECN. ADMON. ESPECIAL	A	22	642.924

<b>ANEXO II</b>			
<b>COMPLEMENTO DE DESTINO – 1.989</b>			
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>COMP. DEST.</b>
JEFE NEGOCIADO TECN. GRADO MEDIO	B	20	554.472
TECN. GRADO MEDIO	B	20	554.472
JEFE NEGOCIADO ADMINISTRATIVO	C	20	554.472
TECNICO AUXILIAR	C	20	554.472
ENCARGADO GENERAL	C	20	554.472
JEFE DE NEGOCIADO OFICIAL DE OFICIO AUXILIAR ADMINISTR	D	18	497.832
JEFE DE GRUPO ADMINISTRATIVO	C	16	441.204
ADMINISTRATIVO.	C	16	441.204
JEFE DE GRUPO AUX./OFIC. OFICIO	D	16	441.204
AUX. ADMINISTRAT. OFICIAL DE OFICIOS	D	14	384.564
PORTERO MAYOR	E	14	384.564
SUBALTERNO	E	12	327.900
MOZO DE LIMPIEZA Y RESTO GRUPO E	E	12	327.900

CONSERVATORIO MUNICIPAL SUPERIOR DE MUSICA			
DIRECTOR CONSERV.	A	28	1.049.760
SUBDTOR. CONSERV.	A	26	880.512
JEFE ESTUDIO CONS.	A	24	735.120
SECRETARIO CONSERV	A	24	735.120
CATEDRATICOS	A	24	735.120
PROFESOR CONSERV.	A	22	642.924
PROFES . AUX. CONSERV	B	20	554.472

POLICÍA MUNICIPAL			
INSPECTOR - JEFE	A	28	1.049.760
SUBINSPECTOR	A	26	880.512
OFICIALES	A	24	735.120
SUBOFICIALES	B	22	642.924
SARGENTOS	C	20	554.472
CABOS	D	16	441.204
AGENTES	D	14	384.564
AUXILIARES POLICÍA	E	12	327.900

SERVICIO DE EXTINCION DE INCENDIOS Y SALVAMENTO			
SUBOFICIAL	C	22	642.924
SARGENTO	C	20	554.472
CABO	D	16	441.204
AGENTE	D	14	384.564

<b>ANEXO III</b>			
<b>COMPLEMENTO ESPECIFICO - 1.989</b>			
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>COMP. ESPEC.</b>
SECRETARIO	A	30	1.824.000
INTERVENTOR	A	30	1.824.000
TESORERO	A	30	1.824.000
VICESECRETARIO	A	28	1.824.000
VICEINTERVENTOR	A	28	1.824.000
OFICIAL MAYOR	A	28	1.824.000
JEFE SERVICIO TITULADO SUPERIOR	A	28	1.092.000
DIRECTOR BANDA M.	A	28	1.092.000
LETRADO - JEFE	A	28	1.092.000
ARCHIVERO JEFE	A	28	1.092.000
ADJUNTO SERVICIO TITULADO SUPERIOR	A	26	1.081.992
ADJUNTO SERVICIO TEC. GRADO MEDIO	B	26	1.081.992
JEFE DE SECCION TITULADO SUPERIOR	A	24	1.033.992
JEFE SECCION TEC. GRADO MEDIO	B	24	1.033.992
* JEFE SECCION ADMINISTRATIVO (A extinguir)	C	24	1.033.992
ADJUNTO SECCION TEC. GRADO MEDIO	B	22	607.992
ADJUNTO SECCION ADMINISTRATIVO	C	22	607.992
TECN. ADMON. GENERAL TECN. GEST. Go. SUPER TECN. ADMON. ESPECIAL	A	22	607.992

<b>ANEXO III</b>			
<b>COMPLEMENTO ESPECIFICO - 1.989</b>			
<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>GRUPO</b>	<b>NIVEL</b>	<b>COMP. ESPEC.</b>
JEFE NEGOCIADO TECN. GRADO MEDIO	B	20	411.000
TECN. GRADO MEDIO	B	20	411.000
JEFE NEGOCIADO ADMINISTRATIVO	C	20	411.000
TECNICO AUXILIAR	C	20	411.000
ENCARGADO GENERAL	C	20	411.000
JEFE DE NEGOCIADO OFICIAL DE OFICIO AUXILIAR ADMINISTR.	D	18	403.500
JEFE DE GRUPO ADMINISTRATIVO	C	16	396.000
ADMINISTRATIVO	C	16	396.000
JEFE DE GRUPO AUX./OFIC. OFICIO	D	16	396.000
AUX. ADMINISTRAT. OFICIAL DE OFICIOS	D	14	379.992
PORTERO MAYOR	E	14	379.992
SUBALTERNO	E	12	364.992
MOZO DE LIMPIEZA Y RESTO GRUPO	E	12	364.992



## ANEXO IV

### CATALOGO DE PUESTOS DE TRABAJO ACTUALES DE LA CORPORACION A LA QUE SE LE PROPONE ASIGNACION DEL MOTIVO INCOMPATIBILIDAD DEL COMPLEMENTO ESPECIFICO

El motivo de incompatibilidad del Complemento Especifico queda deferido hasta su aprobación.

En tanto ello sucede, los puestos de trabajo que vinieren devengando el extinto Complemento de dedicación exclusiva, lo continuarán percibiendo en las cuantías que se señalen en la Resolución de la Secretaria de Estado de Hacienda, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas para 1.989.

**ANEXO V**

## VALOR POR HORA EXTRAORDINARIA.

NIVEL	PTAS./HORA NORMAL	PTAS./HORA NOCTURNA	PTAS./HORA FESTIVA
30	3.300	3.771	3.771
28	3.100	3.543	3.543
26	2.900	3.314	3.314
24	2.700	3.086	3.086
22	2.500	2.857	2.857
20	2.300	2.629	2.629
18	2.100	2.400	2.400
16	1.900	2.171	2.171
14	1.700	1.943	1.943.
12	1.500	1.714	1.714