

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

ARTÍCULO 23.-COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el trabajador/a desempeña su trabajo.

La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad dentro de los límites máximos legales, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Corresponde al Alcalde la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno.

ARTÍCULO 24.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice sobre la jornada establecida en el calendario laboral.

Ambas partes acuerdan no hacer uso de las horas extraordinarias salvo en circunstancias muy justificadas.

2.- En caso de que deban realizarse horas extraordinarias, se compensará en tiempo de descanso a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, en la siguiente proporción:

Por hora extraordinaria en un día laborable2 horas.
Por hora extraordinaria en un día no laborable, festivo o nocturna2,50 horas.

En aquellos casos en los que sea imposible compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, estos excesos horarios se remunerarán con una cuantía económica por hora extraordinaria, proporcional a lo recogido para los descansos.

3.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin contar las realizadas en casos de emergencias o daños urgentes. Para el cálculo del límite marcado, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El tope se verá reducido para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

4.- La realización de horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

ARTÍCULO 25.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Se percibirán conforme a lo recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se fija en 0,19 euro por kilómetro por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas. Las citadas cantidades se actualizarán conforme a lo recogido en la LGPE.

CAPITULO VII - EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 26.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

Excedencia voluntaria por interés particular:

Podrá concederse a todo empleado público que tenga al menos un año de antigüedad en la Entidad Local. Será por un periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por el mismo trabajador/a, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se solicitará por escrito a la Entidad Local que deberá resolver en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando conceder aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, por tanto, no se percibirá remuneraciones de ningún tipo, este periodo no será computable a efectos de antigüedad. El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo mientras dure su periodo de excedencia voluntaria.

Excedencia por cuidados de familiares:

El empleado público tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos supuestos, el periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, en el caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho por mismo sujeto causante, la Entidad Local podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del Ayuntamiento.

Si un nuevo sujeto causante genera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo regulado en este apartado se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por el Ayuntamiento. Durante el primer año el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si el trabajador/a forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, si es de categoría especial el plazo se amplía hasta un

máximo de dieciocho meses.

El trabajador/a interesado deberá solicitarlo por escrito a la Entidad Local que resolverá en el plazo de un mes.

Además de los supuestos anteriores, la Entidad Local y el trabajador interesado podrán pactar por escrito la suspensión del contrato de trabajo, especificando las condiciones de la misma, así como las circunstancias para el reingreso del empleado público. De lo anterior, se informará a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 27.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Se concederán por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPITULO VIII - DERECHOS SOCIALES.

ARTÍCULO 28.- PRESTACIÓN ECONÓMICA EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Un trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, durante el tiempo en que está impedido para desarrollar su trabajo y recibe asistencia de la Seguridad Social, la citada situación puede estar motivada por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o profesionales (enfermedad profesional o accidente laboral).

Ante los supuestos anteriores, la Entidad Local completará la prestación económica que recibe el empleado público de la Seguridad Social, conforme a lo recogido en el siguiente cuadro:

Período	Enfermedad común y accidente no laboral	Período	Accidente de trabajo y enfermedad profesional
Día 1 a 3	50 % de las retribuciones del mes anterior a la IT	Desde el primer día.	100% de las retribuciones del mes anterior a la IT
Día 4 a 20	75 % de las retribuciones del mes anterior a la IT		
Día 21 al 90	100 % de las retribuciones del mes anterior a la IT		

Además de lo anterior, el complemento alcanzará al 100% de las retribuciones en los supuestos de hospitalización, intervención quirúrgica, procesos oncológicos, riesgo en el embarazo, maternidad/paternidad, riesgo para la lactancia, adopción y acogimiento.

El trabajador debe cumplir con su obligación de comunicar la situación de incapacidad temporal mediante la presentación del correspondiente parte de baja, dentro de los tres días siguientes a la fecha de expedición del documento. De la misma forma el empleado público, entregará en el plazo de tres días desde su expedición los partes de confirmación mientras dure la incapacidad temporal, así como el parte de alta en las 24 horas siguientes. Todos los plazos señalados serán de obligado cumplimiento.

En los supuestos de ausencias motivadas por enfermedad o accidente, que no den lugar a incapacidad temporal y se justifiquen documentalmente, no se aplicará descuento en la nómina del trabajador, si estas ausencias en cómputo anual son de cuatro o menos días al año, de los cuales sólo tres, podrán tener lugar en días consecutivos.

ARTICULO 29.- ACCIÓN SOCIAL.

Se considera acción social al conjunto de procedimiento, ayudas, medidas, actividades o programas encaminados a promover el bienestar social del personal que presta servicio en el Excmo. Ayuntamiento de Algar y de sus familiares.

Las actuaciones que lleve a cabo la Corporación Local en esta materia, partirán de un análisis a partir de del cual se fijaran objetivos y criterios en orden a la planificación, gestión, financiación, participación y condiciones generales de concesión de ayudas.

Durante la vigencia de este Acuerdo, las partes legitimadas negociararán las condiciones que regularan la acción social impulsada por la Entidad Local.

CAPITULO IX - COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

ARTÍCULO 30 - ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la Entidad Local con el fin de defender sus intereses. La citada participación se llevará a cabo a través de los Delegados de Personal.

ARTÍCULO 31 - COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

1. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informados y consultados por el Ayuntamiento sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la Entidad Local y la evolución del empleo en la misma.

2. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informado trimestralmente sobre:

- a) La evolución general del sector económico a que pertenece la Entidad Local.
- b) La situación económica de la Corporación y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- c) La previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en el Ayuntamiento del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad Local y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los Delegados de Personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a:

- a) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Corporación