Se abonarán aplicando un incremento del 75% al siguiente módulo de hora base:

$$\frac{SB + A + T + CP}{JA}$$

siendo:

SB = Salario Base anual.
A = Antigüedad anual.
T = Turnicidad, en su caso.
CP = Complemento Personal.
JA = Jornada de trabajo efectiva anual.

Alternativamente a su abono en la forma anteriormente especificada, el trabajador podrá optar por su compensación con descanso por tiempo equivalente incrementado en el porcentaje antes indicado.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento. El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de común acuerdo fijen la Dirección y el trabajador, dentro de los cuatro meses naturales siguientes.

No computarán a efectos del límite máximo legal de horas extraordinarias a realizar en el año, las que hayan sido compensadas mediante descanso.

Por el carácter y especial responsabilidad de sus funciones, el personal clasificado en los Grupos Profesionales de Técnico Superior, cualquiera que sea su nivel salarial, y de Técnico Medio con Nivel de Desarrollo 3, 4 ó 5, se considerará excluido, a efectos de horas extraordinarias, del régimen de jornada máxima.

Artículo 28. *Complemento incapacidad temporal.*

1. En los casos de baja por IT derivada de accidente o enfermedad profesional, la Empresa complementará, desde el primer día de la baja, la prestación abonada por la Seguridad Social hasta garantizar el 100 por 100 de los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento Personal.
- Antigüedad.
- Turnicidad.

2. Cuando la baja sea debida a enfermedad o accidente no laboral la garantía de complemento sobre los conceptos salariales arriba citados se ajustará los siguientes porcentajes:

Duración enfermedad	Porcentaje garantizado
Del 1.º al 15.º día.	70%
Del 16.º al 30.º día.	80%
A partir del 30.º día.	100%

Se extiende el abono del complemento a los períodos de hospitalización, períodos que también se descontarán de los índices de absentismo.

No obstante lo anterior, si el índice de absentismo correspondiente a enfermedad o accidente no laboral no fuera superior, en el conjunto de la empresa, del 2,2%, la empresa efectuara la devolución de los descuentos practicados, en la nómina del mes del enero del año siguiente.

Será de aplicación lo establecido en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2016-7843
Verificable en http://www.boe.es