

## Plan de Absentismo Laboral

Se encuentra reflejado en el Artículo 35.1c) del Acuerdo de condiciones vigente de los empleados públicos que dice lo siguiente:

c).- Los criterios que se valorarán para el abono de este complemento son los siguientes:

- El **rendimiento**, que se relacionará principalmente con la actividad y dedicación efectiva en el puesto de trabajo del empleado público y será valorado con las tasas del absentismo aprobadas por el Ayuntamiento Pleno, salvo en lo concerniente al accidente en acto de servicio, que a estos efectos no será computado como absentismo, aplicando los porcentajes de reducción que resulten tras su cálculo sobre el 50% de la cantidad referida en el apartado b del presente punto.

- La **calidad** en el trabajo realizado, que será valorada mediante la supervisión habitual de los empleados de cada área o departamento por los responsables de los mismos y cuya percepción se conseguirá si no se han obtenido informes desfavorables respecto a las funciones desarrolladas por cada

empleado, de parte de los superiores respectivos, según el organigrama municipal vigente, durante el periodo de 6 meses anterior al pago del complemento. Su consecución dará derecho a percibir el 50% de la cantidad referida en el apartado b) del presente punto.

El rendimiento, que se relacionará principalmente con la actividad y dedicación efectiva en el puesto de trabajo del empleado público y será valorado con las tasas del absentismo siguientes:

- Hasta un 5% semestral (9 días), se cobra el 100% de este concepto.
- Hasta un 7,5% semestral (13 días), se cobra un 75%.
- Hasta el 10% semestral (18 días), se cobra el 50%.
- Superior al 10% semestral (más de 18 días), no se cobra.

No tendrán consideración de absentismo el disfrute de las licencias retribuidas, las bajas por maternidad, las bajas por accidente en el desempeño del puesto de trabajo y las horas sindicales.