

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

6328

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de junio de 2026 mediante el cual se aprueban los criterios de atribución objetiva de los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal funcionario del ámbito de los servicios generales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

El artículo 24 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) determina que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, al factor del grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

El artículo 121.3.d) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, define el complemento de productividad y lo clasifica como una retribución complementaria que retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desarrolla el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

El Decreto 85/1990, de 20 de septiembre, por el que se regula el régimen retributivo de los funcionarios al servicio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, regula en el artículo 2 las retribuciones complementarias, entre las que figura el complemento de productividad, ligado al especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés y la iniciativa con que el funcionario cumple su trabajo.

La percepción de este complemento no es consolidable y no origina, por lo tanto, derecho individual a mantenerlo.

En todos los casos, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto deben ser de conocimiento público del resto de funcionarios de la consejería y, asimismo, de los representantes sindicales.

Por otro lado, el artículo 21 de la Ley 6/2025, de 23 de julio, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2025, dispone que la cuantía global del complemento de productividad a que se refiere la letra d) del artículo 121.3 de la citada Ley 3/2007 y el artículo 85 del V Convenio Colectivo mencionado no puede exceder del 5 % de los créditos iniciales del capítulo I de cada sección de gasto, y que, con el fin de conceder el complemento previsto en este artículo, el Consejo de Gobierno, a iniciativa del consejero competente en materia de hacienda y de la consejera competente en materia de función pública, y a propuesta de este último órgano, fijará con carácter previo los criterios de atribución objetiva de este complemento.

Estos criterios tienen que atender al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desarrolla el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos, así como la cantidad y la calidad del trabajo desarrollado.

Mediante el presente acuerdo se fijan tanto los criterios para el abono del complemento de productividad como los supuestos que dan lugar al abono de este complemento, con aspectos de medición objetiva, desde la consideración de ser un sistema en constante evolución y mejora. Estos criterios y supuestos se plantean como un elemento incentivador del trabajo llevado a cabo por los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Este acuerdo ha sido sometido a negociación con la parte social representada en la Mesa Sectorial de Servicios Generales en las sesiones de los días 17 de abril y 30 de abril de 2026, sin que se haya llegado a un acuerdo en la negociación.

El artículo 38 del TREBEP, punto 7, determina que en el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios con las excepciones contempladas en los apartados 11, 12 y 13 del presente artículo.

Por otro lado, el artículo 5.2, letra b), de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, dispone que corresponde al Consejo de Gobierno establecer las directrices que han de regir la actuación de los órganos de la Administración autonómica que ejercen competencias en materia de función pública.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta conjunta del consejero de Economía, Hacienda e Innovación y de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social, en la sesión de 19 de junio de 2026, adoptó entre otros el siguiente Acuerdo:





Primero. Aprobar los criterios de atribución objetiva de los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal funcionario del ámbito de los servicios generales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, de acuerdo con el anexo adjunto al presente acuerdo.

Segundo. Publicar este acuerdo y su anexo en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Tercero. Disponer que este acuerdo surta efectos desde el día siguiente al de su publicación.

Contra este acuerdo, que agota la vía administrativa, cabe interponer un recurso potestativo de reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes contador a partir del día siguiente al de su publicación, de acuerdo con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

También podrá interponerse un recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses contadores a partir del día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 8.2, 10.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de que la persona interesada pueda interponer cualquier otro que considere procedente.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (19 de junio de 2026)

La secretaria del Consejo de Gobierno
Antònia Maria Estarellas Torrens

La presidenta
Margarita Prohens Rigo

ANEXO

Criterios de atribución objetiva de los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal funcionario del ámbito de los servicios generales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Primero

Objeto y ámbito de aplicación

1. Este acuerdo es de aplicación al personal funcionario del ámbito de los servicios generales al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
 2. No será de aplicación al personal eventual o de confianza, ni tampoco a aquellos empleados públicos que hayan sido objeto de una sanción disciplinaria en vía administrativa por falta grave o muy grave que no haya prescrito.
- Tampoco será aplicable al periodo en que el personal funcionario se encuentre en situación de vacaciones, licencias, excedencias u otros supuestos que no sean el de prestación de servicios efectivos.
3. No podrán devengar este complemento aquellas personas que hayan obtenido alguna valoración negativa en las últimas tres evaluaciones de competencias llevadas a cabo hasta la fecha de aprobación del presente acuerdo.
 4. El acuerdo tiene por objeto establecer los criterios de aplicación objetiva del complemento de productividad.

Segundo

Criterios de atribución objetiva del complemento de productividad

El complemento de productividad es una retribución variable, cuya percepción no es consolidable y no origina, por lo tanto, derecho individual a mantenerlo.

Para tener derecho al abono de este concepto, el empleado público tendrá que haber prestado servicios efectivos medibles de acuerdo con lo previsto en este acuerdo.

Los criterios que se tienen que atender para determinar el derecho al cobro del complemento de productividad serán el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desarrolla el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos, así como la cantidad y la calidad del trabajo desarrollado.

1. Grado de interés

El grado de interés está directamente relacionado con la motivación de una persona hacia su trabajo. Se puede definir como el esfuerzo que las personas están dispuestas a hacer en sus puestos de trabajo. Este factor está directamente relacionado con la iniciativa y el esfuerzo que demuestra una persona en el desarrollo de sus funciones.

2. Iniciativa

Este factor se puede definir como la capacidad que tiene una persona para actuar de manera proactiva, avanzándose a los problemas que puedan surgir y proponiendo soluciones antes de que sean solicitadas. Podemos decir que es la capacidad profesional para proponer, desarrollar o idear proyectos propios con el objetivo de avanzar a los hechos a través de la puesta en marcha de ideas innovadoras.

Una manera objetiva de valorar este factor es la evaluación de la asunción justificada por parte del empleado público de responsabilidades adicionales a las que le corresponden, considerando el puesto de trabajo que ocupa.

3. Esfuerzo

Se define el esfuerzo como la capacidad de trabajo durante un tiempo continuado para conseguir unos objetivos determinados. Este factor generalmente está relacionado con un mayor rendimiento, que tiene que obedecer a razones objetivas y justificadas. Así pues, está directamente relacionado con el factor siguiente.

4. Rendimiento (a través de la valoración de los resultados obtenidos)

Para saber si una persona desarrolla su capacidad de esfuerzo, se tienen que analizar los resultados que ha obtenido a través de su ejecución profesional.

5. Cantidad del trabajo desarrollado

Relacionado directamente con los objetivos cuantitativos, medibles de forma objetiva, como el número de expedientes resueltos, usuarios atendidos, información al público facilitada, etc.

6. Calidad del trabajo desarrollado

Implica prestar atención al detalle, saber priorizar las tareas eficazmente y concentrarse en la consecución de los objetivos.

Tercero

Supuestos de abono del complemento de productividad

El complemento de productividad se podrá abonar en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Cumplimiento de programas de actuación, establecidos previamente mediante planes anuales, semestrales o mensuales. Las diferentes consejerías tendrán que elaborar y publicar de forma periódica o cuando concurren necesidades sobrevenidas que hagan conveniente este supuesto, con ítems valorables de forma objetiva. Estos programas en ningún caso pueden estar constituidos por la actividad ordinaria de la unidad administrativa, sino que tienen que obedecer a necesidades específicas y determinadas en el tiempo.

El empleado público podrá adherirse voluntariamente al programa establecido y participar en su ejecución, sin que esto suponga una mengua del nivel de ejecución del trabajo ordinario desarrollado hasta el momento.

2. Prestación de servicios derivada de una acumulación imprevista de tareas o de una necesidad concreta propia del puesto de trabajo, así como la realización de funciones adicionales a las habituales que impliquen, de manera temporal, actividades o tareas no incluidas en este puesto de trabajo. En estos casos, estas funciones se desarrollarán únicamente durante el tiempo imprescindible para su ejecución.

La acumulación de tareas o realización temporal de funciones no podrán coincidir con las funciones propias de los programas de actuación incluidos en el punto anterior.

Detectada la necesidad, el titular del órgano ofrecerá al personal bajo su dependencia la posibilidad de prestar servicios fuera de la jornada mensual o las funciones adicionales, que tendrá siempre carácter voluntario por parte del trabajador o trabajadora.

Para tener derecho al abono del complemento de productividad en este supuesto, el titular del órgano administrativo tendrá que llevar a cabo una memoria previa, en la que se expondrá el incremento de tareas a realizar, el ofrecimiento a todo el personal bajo su dependencia, la adhesión voluntaria del personal y la concreción de las tareas llevadas a cabo y el horario empleado al efecto.





3. Supuestos especiales de productividad

También serán objeto de devengo del complemento de productividad aquellas tareas o funciones que obedezcan a la ejecución de convenios u otros instrumentos de coordinación o colaboración, suscritos por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en que se prevean funciones que pueden no estar incluidas en las propias del puesto de trabajo.

Cuarto **Procedimiento**

1. El abono del complemento de productividad se encuentra sujeto al análisis y determinación del cumplimiento de los criterios de atribución objetiva indicados en el punto segundo de este acuerdo, que se tendrán que cumplir en los distintos supuestos que dan lugar al abono de este complemento.
2. En el supuesto de cumplimiento de programas de actuación, previamente se tendrá que llevar a cabo una previa planificación de la unidad administrativa, que servirá para cuantificar objetivamente, en la medida de lo posible, el cumplimiento de cada uno de los criterios indicados. Esta planificación, que podrá ser anual, semestral o mensual, o cuando concurren necesidades sobrevenidas que hagan conveniente este supuesto, tendrá que ser accesible, pública y transparente.
3. La persona titular de la secretaría general de la consejería o centro de trabajo de adscripción de las personas valoradas u órgano equivalente del ente del sector público instrumental con personal funcionario adscrito, a propuesta del superior jerárquico de estas, aplicará los criterios de atribución objetiva indicados en el presente acuerdo, y tendrá que formalizar un informe individualizado de acuerdo con el modelo que se aprobará mediante una instrucción conjunta de la Dirección General de Función Pública y la Dirección General de Presupuestos y Financiación.

Este informe tendrá que valorar justificadamente la medida en que el empleado público ha cumplido con los criterios establecidos para devengar el complemento de productividad, en cualquiera de los supuestos previstos en este acuerdo.

Para poder percibir el complemento de productividad, será necesario lograr al menos dos de los criterios establecidos en el punto 2 del presente acuerdo y se tendrá que justificar en el informe.

4. La cuantía máxima mensual que se percibirá en concepto de complemento de productividad se determinará de acuerdo con los siguientes parámetros:

4.1. Por un lado, aplicando los porcentajes máximos que a continuación se detallan sobre el complemento de destino del puesto:

4.1.1. Para los empleados públicos que ocupen un puesto de trabajo con complemento de destino igual o inferior a 20:

- a) Hasta el 70 % del complemento de destino del puesto de trabajo cuando se cumplan todos los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.
- b) Hasta el 40 % del complemento de destino del puesto de trabajo cuando se cumplan cuatro de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.
- c) Hasta el 20 % del complemento de destino del puesto de trabajo cuando se cumplan dos de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

4.1.2. Para los empleados públicos que ocupen un puesto de trabajo con complemento de destino igual o superior a 21:

- a) Hasta el 50 % del complemento de destino del puesto de trabajo cuando se cumplan todos los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.
- b) Hasta el 35 % del complemento de destino del puesto de trabajo cuando se cumplan cuatro de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.
- c) Hasta el 20 % del complemento de destino del puesto de trabajo cuando se cumplan dos de los criterios indicados en el punto segundo del presente acuerdo.

4.2. Por otro lado, aplicando también la puntuación objetiva derivada de la valoración de los criterios de atribución objetiva correspondientes mencionados en el punto segundo de este acuerdo, según una escala de 1 a 0,1 por los factores tenidos en cuenta.

Así, la cuantía final del complemento de productividad se determina según la siguiente fórmula:

$$Q = CD \times P \text{ máximo} \times PO$$

Q (cantidad final complemento productividad)





CD (complemento de destino del puesto)

P máximo (porcentaje máximo asignado según nivel de complemento de destino del puesto)

PO (puntuación objetiva de los criterios)

5. El devengo del complemento de productividad solo podrá llevarse a cabo por uno de los supuestos previstos en el punto tercero de este acuerdo. No se podrá devengar, ni abonar, el complemento de productividad por varios supuestos, de forma acumulativa en el mismo periodo temporal.

6. El devengo del complemento de productividad es en todo caso incompatible con la percepción de gratificaciones por servicios extraordinarios, de forma que, si concurren las circunstancias indicadas en el punto tercero, apartado 2, únicamente se percibirá el complemento objeto del presente acuerdo.

Quinto

Publicidad de las cuantías otorgadas

Los complementos de productividad deben ser de público conocimiento para el resto del personal empleado público, con cumplimiento de las previsiones de la normativa en materia de protección de datos, y se tendrá que dar cuenta de estos a los órganos de representación correspondientes.

Sexto

Desarrollo

La Dirección General de Función Pública y la Dirección General de Presupuestos y Financiación desarrollarán el contenido del presente acuerdo, procedimiento, fórmula de cálculo y modelos de documentos para abonar el complemento mediante la aprobación de una instrucción conjunta.

