

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

CONSEJO DE GOBIERNO

6329

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de junio de 2026 mediante el que se fijan los criterios de atribución objetiva de los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico

En las distintas normas que rigen el régimen retributivo del personal empleado público de las administraciones públicas se define el complemento de productividad como una retribución complementaria que retribuye, entre otros, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal funcionario o laboral ejerce su trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos.

Así, 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.

Y 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 su 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 realiza 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 empleado del ente por este concepto serán de conocimiento público del resto de personal del ente y, asimismo, de los representantes sindicales.

No obstante lo anterior, estas normas no son aplicables al personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico. De hecho, la estructura retributiva de este personal viene definida en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 15/2012, de 27 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2013, que en su punto 2 indica:

Medidas de racionalización del régimen retributivo y de la clasificación profesional del personal laboral al servicio de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

[...]

2. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal laboral al servicio de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma se tienen que estructurar en retribuciones básicas y en retribuciones complementarias:

2.1. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo base, que es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.
- b) El complemento de antigüedad, consistente en una cuantía igual para cada grupo por cada tres años de servicio en una categoría perteneciente a un mismo grupo, y que se regirá por las siguientes reglas:

1.ª El complemento de antigüedad se devengará por trienio vencido. Los trienios suponen tres años de servicios prestados en el ente y deben reconocerse y devengarse en el grupo al que pertenece el trabajador en el momento del vencimiento de cada uno de ellos, y con efectos económicos a partir del mes siguiente de su vencimiento, salvo que este sea el primer día del mes.

2.ª El reconocimiento de servicios previos en otros entes, a efectos de retribuir el complemento de antigüedad, debe preverse en los convenios colectivos o en otros instrumentos de negociación, y solo se puede realizar de acuerdo con la misma normativa y los mismos criterios previstos para el reconocimiento de servicios previos al personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

3.^a Los trabajadores a los que, de acuerdo con las reglas anteriores, se les reconozca la antigüedad tienen derecho a percibir el importe correspondiente al número de trienios reconocidos por servicios previos.

c) Las pagas extraordinarias, que serán dos cada año, por el importe, cada una, de una mensualidad del sueldo base más el complemento de antigüedad. Asimismo, las pagas extraordinarias deben incluir, en la forma y distribución que acuerde cada ente, el complemento equivalente a los incrementos que las leyes anuales de presupuestos generales del Estado determinen, con carácter básico, para todos los empleados públicos.

Las retribuciones básicas serán iguales para todo el personal laboral al servicio de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma, para cada uno de los grupos de clasificación, y se fijarán anualmente en la ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma.

[...]

2.2. Además de estas retribuciones básicas, el personal laboral al servicio del sector público instrumental tiene derecho a percibir un complemento de insularidad que, para el año 2013, se establece en las siguientes cuantías:

[...]

2.3. Son retribuciones complementarias las que determinen las relaciones de puestos de trabajo, previa la negociación en el seno de los órganos correspondientes de cada ente, en función de la concurrencia o no en cada caso de las circunstancias siguientes:

a) Dedicación especial: este concepto debe englobar todos los complementos destinados a retribuir la disponibilidad, la incompatibilidad, la exclusividad y cualquier otro similar. Este concepto retributivo debe denominarse complemento de dedicación especial.

b) Horarios especiales: este concepto debe englobar todos los complementos destinados a retribuir las jornadas especiales, la jornada partida, el trabajo por turnos, el trabajo en días festivos, el trabajo nocturno y cualquier otro similar. Este concepto retributivo debe denominarse complemento de horario especial.

c) Responsabilidad: este concepto debe englobar todos los complementos destinados a retribuir la jefatura orgánica, el mando de personal, la dirección de equipos y cualquier otro similar. Este concepto retributivo debe denominarse complemento de responsabilidad.

d) Dificultad técnica: este concepto debe englobar todos los complementos destinados a retribuir la complejidad de las tareas asignadas, la diversidad o la heterogeneidad de las funciones, la experiencia exigida y cualquier otro similar. Este concepto retributivo debe denominarse complemento de dificultad técnica.

e) Penosidad: este concepto debe englobar los complementos destinados a retribuir la conducción habitual de vehículos, el esfuerzo físico, las condiciones meteorológicas, la atención de emergencias, el uso de determinados equipos o de maquinaria especial, la exposición a productos químicos y cualquier actividad clasificada en los anexos vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, y cualquier otro similar.

Este concepto retributivo debe denominarse complemento de penosidad.

[...]

Además, esta disposición adicional decimoquinta, en el apartado 3 de este punto, indica de forma textual que el personal al servicio del sector público instrumental no puede ser retribuido por ningún otro concepto que no esté previsto en esta disposición y será nulo de pleno derecho cualquier convenio colectivo, acuerdo o pacto que se oponga.

A pesar de ello, el artículo 21.4 de la Ley 6/2025, de 23 de julio, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para el año 2025, establece, respecto al complemento de productividad, que, excepcionalmente, se podrá aplicar el régimen previsto en los apartados anteriores al personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico.

En este caso, el acuerdo del Consejo de Gobierno deberá incluir la concreción de las circunstancias excepcionales que concurran, así como el periodo temporal en el que se puede conceder este complemento en el ámbito del ente o de los entes correspondientes.

Este artículo determina que 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, debe fijar con carácter previo los criterios de atribución objetiva de este complemento.



Estos criterios deben atender el 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 calidad del trabajo desarrollado.

Igualmente, 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 o, en su caso, de las dotaciones iniciales de personal de cada ente del sector público instrumental autonómico integrado en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma.

Por otro lado, este artículo también determina que la Dirección General de Presupuestos y Financiación debe certificar la cuantía concreta de este porcentaje a petición de cada sección presupuestaria, de la Agencia Tributaria de las Illes Balears o, en su caso, del ente del sector público instrumental autonómico. Asimismo, como medida para asegurar la estabilidad presupuestaria, a lo largo del ejercicio presupuestario el consejero de Economía, Hacienda e Innovación, por medio de una resolución y a propuesta de la Dirección General de Presupuestos y Financiación, puede reducir el porcentaje previsto.

La concesión del complemento de productividad requiere el informe previo favorable de la Dirección General de Presupuestos y Financiación, el cual se puede sustituir por un certificado de suficiencia presupuestaria si así lo prevé una instrucción.

La disposición adicional decimoctava de la Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la comunidad autónoma de las Illes Balears constituyó la Mesa General del Sector Público Instrumental Autonómico como órgano de desarrollo de las condiciones de trabajo comunes que puedan afectar al personal del conjunto de los entes del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Este órgano se adscribe a la consejería competente en materia de función pública.

La representación de esta es unitaria, está presidida por la dirección general competente en materia de función pública y cuenta con representantes de las consejerías con entes del sector público instrumental adscritos.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo que disponen los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, se distribuye en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, delegados de personal y comités de empresa, en el conjunto de los entes del sector público instrumental autonómico.

Son materias objeto de negociación el desarrollo común de lo que establece la normativa aplicable, incluidas las diferentes leyes de presupuestos, así como las relativas al establecimiento de condiciones de trabajo comunes, de criterios de selección y provisión comunes, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar los órganos de negociación de los diferentes entes en el marco de sus competencias, que se tienen que comunicar a esta Mesa.

En este sentido, el presente Acuerdo ha sido sometido a negociación con la parte social representada en esta Mesa en las sesiones de días 18 de mayo y 11 de junio de 2026, sin que se haya llegado a un acuerdo en la negociación.

Mediante este acuerdo se fijan tanto los criterios para el abono del complemento de productividad como los supuestos excepcionales que dan lugar al abono de este complemento, con aspectos de medición objetiva, desde la consideración de que es un sistema en constante evolución y mejora. Estos criterios y supuestos se plantean como un elemento que incentiva el trabajo que lleva a cabo el personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico.

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 excepcionalidad para abonar los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico, 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 tenga 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 a contar desde el 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 a contar desde el 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 de 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 excepcionalidad para abonar los complementos retributivos ligados a la productividad y el rendimiento del personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico

Primero

Objeto y ámbito de aplicación

1. Este acuerdo es de aplicación a todo el personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico, distintos de los organismos autónomos.
2. No será de aplicación a los órganos unipersonales de dirección o personal directivo profesional, ni tampoco a aquellos trabajadores que hayan sido objeto de una sanción disciplinaria por falta grave o muy grave que no haya prescrito. Tampoco será aplicable al periodo en que el personal objeto de este acuerdo se encuentre en situación de vacaciones, licencias, excedencias, situaciones de suspensión del contrato u otros supuestos que no sean el de prestación de servicios efectivos.
3. El acuerdo tiene por objeto establecer los criterios de aplicación objetiva del complemento de productividad, así como los supuestos de excepcionalidad que justifiquen el devengo de este complemento.

Segundo

Supuestos de excepcionalidad que dan lugar al cobro del complemento de productividad

1. El personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico podrá devengar el complemento de productividad cuando concurren situaciones excepcionales debidamente justificadas, que no pueden ser resueltas ni gestionadas mediante los recursos ordinarios de cada ente.

2. Supuestos de excepcionalidad:

Se podrá reconocer este complemento, con carácter extraordinario, cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- Situaciones de emergencia o crisis, de carácter sanitario, social o natural o tecnológico, como catástrofes naturales, pandemias sanitarias, ciberincidentes o alteraciones del orden público.
- Situaciones de crisis económica o coyunturas económicas problemáticas.
- Situaciones de guerra o conflicto.
- Otras situaciones que no puedan tener resolución mediante los recursos ordinarios del ente.

Estos supuestos deben ser imprevistos, deben tener un impacto real en la actividad ordinaria del ente y deben suponer una alteración de la normalidad prevista o planificada. Además, deben generar una sobrecarga real de trabajo y un esfuerzo adicional sostenido o intenso.

3. El abono se limitará estrictamente al periodo temporal en que concurren las circunstancias excepcionales, y no tendrá carácter fijo ni consolidable. Este complemento únicamente se podrá abonar de forma no periódica y circunscrita a la acreditación del supuesto excepcional que lo motiva.

4. La concreción del supuesto excepcional que concurre, así como el periodo temporal al que afecte, se determinará mediante una resolución conjunta de la Dirección General de Función Pública y de la Dirección General de Presupuestos y Financiación.





Tercero

Criterios de atribución y asignación 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 personal laboral del ente deberá haber prestado servicios efectivos medibles de acuerdo con lo previsto en este acuerdo.

Los criterios que deben atenderse para determinar el derecho al cobro del complemento de productividad serán el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal laboral del ente desarrolla el trabajo y el rendimiento o los resultados obtenidos, así como la cantidad y 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 realizar 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, adelantándose 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 adelantarse 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 personal laboral del ente de responsabilidades adicionales a las que le corresponden, dado 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 debe obedecer a las razones objetivas y excepcionales debidamente justificadas y descritas en el punto segundo de este acuerdo. Así pues, está directamente relacionado con el siguiente factor.

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

Para saber si una persona desarrolla su capacidad de esfuerzo, deben analizarse los resultados que ha obtenido a través de su ejecución profesional, y en particular en qué medida ha contribuido a la superación de la situación excepcional que origina el esfuerzo.

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., con el objetivo de superar la situación de excepcionalidad.

6. Calidad del trabajo desarrollado

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

Cuarto

Procedimiento

1. El abono del complemento de productividad se encuentra sujeto al análisis y determinación del cumplimiento de los criterios indicados en el punto tercero de este acuerdo, que deberán cumplirse en los distintos supuestos excepcionales que dan lugar al abono de este complemento.

Una vez que se haya aprobado la resolución conjunta prevista en el apartado 4 del punto segundo de este acuerdo, el órgano de administración o equivalente de cada ente deberá concretar cuáles son las medidas a adoptar en su ámbito, con un concreto alcance material y temporal, que servirán de una previa planificación de la unidad administrativa correspondiente, y para cuantificar objetivamente, en la medida de lo posible, el cumplimiento de cada uno de los criterios indicados. Esta planificación deberá ser accesible, pública y transparente.

Se pondrá a disposición de los trabajadores del ente en cuestión el acuerdo o decisión del órgano de administración o equivalente, con objeto de que estos trabajadores puedan adherirse de forma voluntaria a la consecución de las medidas adoptadas, sin que ello suponga una merma





del nivel de ejecución del trabajo ordinario desarrollado hasta el momento.

2. El órgano competente en materia de personal de cada ente de adscripción de las personas valoradas, a propuesta del superior jerárquico de estas, aplicará los criterios de atribución objetiva indicados en este acuerdo, y deberá formalizar un informe individualizado de acuerdo con el modelo que se aprobará mediante una instrucción de la Dirección General de Función Pública.

Este informe deberá valorar justificadamente la medida en que el personal laboral ha cumplido con los criterios establecidos para devengar el complemento de productividad, en cualquiera de los supuestos previstos en este acuerdo, y en qué medida ha contribuido a superar la situación de excepcionalidad que motiva el cobro de este complemento.

Para poder percibir el complemento de productividad, será necesario alcanzar al menos dos de los criterios establecidos en el punto tercero del presente acuerdo y deberá justificarse en el informe.

3. La cuantía máxima mensual a percibir en concepto de complemento de productividad se determinará de acuerdo con los siguientes parámetros:

3.1. Por un lado, aplicando los porcentajes máximos que a continuación se detallan sobre el complemento de paga extra del grupo de clasificación correspondiente al puesto de trabajo:

3.1.1. Para los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo del grupo de clasificación igual o inferior al B:

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

3.1.2. Para los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo del grupo de clasificación igual a A:

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

3.2. 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 del complemento de productividad)

CD (complemento de paga extra)

P máximo (porcentaje máximo asignado según nivel de clasificación del personal laboral)

PO (puntuación objetiva de los criterios)

4. Será incompatible el devengo simultáneo del complemento de productividad y la percepción de horas extraordinarias respecto de un mismo periodo de tiempo, actuaciones, trabajos o servicios que justifiquen el hecho causante de ambas retribuciones.

Quinto Vigencia

El alcance temporal para poder devengar el complemento de productividad por parte del personal laboral al servicio de los entes instrumentales integrantes del sector público autonómico será el que determine la resolución conjunta a que se refiere el punto segundo, apartado cuatro, de este acuerdo.

Sexto

Publicidad de las cuantías otorgadas

Los complementos de productividad deben ser de público conocimiento para el resto del personal laboral de cada ente, de acuerdo con las previsiones de la normativa en materia de protección de datos, y deberá darse cuenta de estos a los órganos de representación correspondientes.

Séptimo

Desarrollo

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

Octavo

Comisión de seguimiento

Se constituirá una comisión de seguimiento de la aplicación de este acuerdo, compuesta por representantes de la Administración y un representante sindical por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial del Sector Público Instrumental, que deberá reunirse a petición de la Administración o de la parte social.

