



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE PALMA

INSTITUTO MUNICIPAL DEL DEPORTE

12962***Acuerdo regulador de la productividad del personal laboral del Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma***

La Junta de Gobierno, en sesión de día 12 de noviembre de 2025, aprobar el acuerdo regulador de la productividad del personal laboral del Instituto Municipal del Deporte del Ayuntamiento de Palma, al cual se contiene el procedimiento de evaluación como elemento regulador de la productividad, a efectos del 1 de enero del 2023, suscrito por el presidente, gerente y comité de empresa.

ACUERDO DE PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL LABORAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL DE L'ESPORT

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El presente acuerdo se constituye como un elemento retributivo que pretende incentivar el especial rendimiento del personal, con la finalidad de modernizar los servicios públicos y de mejorar los niveles de calidad y eficacia en la prestación de los mismos, así como de servir de elemento de motivación y reconocimiento del desempeño de las tareas asignadas.

Nos planteamos la consecución de la disminución de los índices de absentismo y potenciar la mejora de la calidad y la eficiencia en el servicio público municipal, y entendemos que la productividad es un concepto retributivo fundamentalmente encaminado a valorar lo que el empleado público hace y produce, con una remuneración complementaria ligada a cumplir los objetivos fijados.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE ACUERDO.

Podrán ser perceptores de este fondo de productividad, las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio del Institut Municipal de l'Esport (en adelante IME).

ARTÍCULO 2.- OBJETO.

El presente acuerdo tiene por objeto establecer y fijar los sujetos perceptores, indicadores, criterios de ponderación e importe individual, para la distribución del fondo de productividad.

ARTÍCULO 3.- ÓRGANO COMPETENTE EN MATERIA DE PROCEDIMIENTO Y GESTIÓN DEL ACUERDO DE PRODUCTIVIDAD.

Se creará al efecto una Comisión Paritaria de Calidad para el desarrollo del acuerdo de productividad, que se constituye como órgano paritario, integrada por seis miembros, tres designados por la empresa y otros tres que serán nombrados por las organizaciones sindicales, también de entre los empleados del IME. A efectos del nombramiento de éstos últimos serán las propias organizaciones sindicales las que elijan el protocolo a seguir, en ambos casos con sus respectivos suplentes.

La Comisión Paritaria de Calidad no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de al menos cuatro de sus miembros, titulares o suplentes indistintamente. Las decisiones se adoptarán por mayoría de los presentes, en caso de empate, será consultado el superior y/o compañeros de la persona puntuada, con el fin de obtener una valoración objetiva.

La Comisión Paritaria de Calidad podrá acordar la incorporación de asesores especialistas, si lo consideran necesario para el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 4.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA DE CALIDAD.

Corresponde a esta Comisión realizar la valoración definitiva de los programas de productividad establecidos en este acuerdo.

ARTÍCULO 5.- CUANTIFICACIÓN ECONÓMICA DEL GRADO DE CONSECUCCIÓN DE OBJETIVOS.

Para la cuantificación económica se utilizará un sistema de puntos. El importe total de la valoración de la productividad, resultará de la aplicación del valor, cifrado en euros, de cada punto, en función de los créditos disponibles en el Presupuesto.

**ARTÍCULO 6.- CRITERIOS DE EVALUACIÓN.**

Cada empleado partirá de un saldo inicial de 80 puntos para asignación del complemento de productividad. En función de los incumplimientos de objetivos previamente establecidos se irán perdiendo progresivamente puntos sobre los inicialmente asignados, pudiendo también ganarse o recuperarse puntos adicionales, hasta un máximo de 100 puntos.

El valor/euro de cada punto estará en función de los créditos disponibles en el presupuesto, no siendo éstos inferiores a los años anteriores y negociables con el Comité de Empresa.

ARTÍCULO 7.- RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

La resolución definitiva del reconocimiento del complemento de productividad en los términos del grado de consecución de objetivos y cuantificación económica de los mismos se comunicará a los trabajadores que mengüen su saldo inicial, en los otros casos, el personal se dará por comunicado con el ingreso y recibo de la nómina correspondiente.

ARTÍCULO 8.- IMPORTE.

La cuantía individual a percibir por cada persona, en posesión de 100 puntos, será la resultante de la división de la cantidad consignada en el fondo por el número de perceptores.

La cuantía individual a percibir por cada persona, en posesión de 90 puntos, será la resultante de la división de la cantidad consignada en el fondo por el número de perceptores, menos el 20%

La cuantía individual a percibir por cada persona, en posesión de 80 puntos, será la resultante de la división de la cantidad consignada en el fondo por el número de perceptores, menos el 25%

La cuantía individual a percibir por cada persona, en posesión de 70 puntos, será la resultante de la división de la cantidad consignada en el fondo por el número de perceptores, menos el 30%

ARTÍCULO 9.- PERIODO DE LIQUIDACIÓN.

El período de liquidación del complemento de productividad se ajustará al tiempo efectivamente trabajado, tomándose como período de referencia el año anterior natural.

ARTÍCULO 10. PROGRAMA POR ABSENTISMO.

Tiene por finalidad la corrección del absentismo. Las ausencias justificadas o no, inferiores a treinta días en el periodo de referencia establecido en el artículo 9 del presente acuerdo, no supondrá penalización en el importe a percibir.

Se tomará como referencia el sistema de control de fichaje implantado para examinar el absentismo laboral. Aquellos trabajadores que no tengan el control de fichaje al día se les computará como ausencias no justificadas, salvo que se disponga de autorización expresa que corresponda.

Por cada día de ausencia, después de descontados los primeros treinta días, se descontará 0,5 puntos por cada día de inasistencia, hasta un máximo de 10 puntos.

A efectos de este programa, se considerarán como efectivamente trabajadas y por tanto no computarán como ausencias: las debidas vacaciones, moscosos, recuperación de horas extraordinarias, horas sindicales, cursos relacionados con el puesto de trabajo y asuntos particulares o similares de la misma naturaleza que éstos, excedencias, Incapacidad Temporal, ausencias motivadas por discapacidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así mismo no se considerará ausencias las relacionadas con licencias por maternidad/paternidad, adopción u otras situaciones similares a éstas.

ARTÍCULO 11.- PROGRAMA DE INICIATIVA E INTERÉS.

Tiene por finalidad la de retribuir la solución de problemas puntuales que puedan surgir en el desarrollo del puesto de trabajo, por iniciativa propia y que, en caso de no haber sido adoptada la solución hubiera supuesto retraso o paralización en su tarea. Retribuye aquellas iniciativas o actuaciones del empleado público que supongan mejora en la prestación del servicio, carga de trabajo no propia, reducción de costes, tiempos, control, etc., y calidad de los trabajos.



El Jefe de la instalación, departamento y/o área o persona de cada departamento que nombre la Gerencia para éstos efectos, emitirá un informe de valoración de los parámetros establecidos en el párrafo anterior, en el que otorgará de 0 a 20 puntos de valoración a cada empleado.

ARTÍCULO 12. PROGRAMA POR ACCIONES FORMATIVAS RECIBIDAS.

El objetivo es primar e incentivar el especial interés e iniciativa de los empleados públicos en su formación, fuera de la jornada laboral, mediante su participación en acciones formativas relacionadas con las funciones que realice. En base al número de horas recibidas se incentivará conforme al baremo siguiente:

- 10 horas/año de cursos, obtendrá una puntuación de 1 punto.
- Por cada hora de más de 10 horas/anuales de cursos, se obtendrá por cada hora de más 1 punto, hasta un máximo de 10 puntos.

Se sumarán todas las horas de los cursos de formación realizados, en cualquier caso no computarán los siguientes cursos de formación:

- Los cursos que no reflejen el número de horas impartidas o créditos acreditados.
- Los cursos que no estén relacionados con el puesto de trabajo ocupado.
- Los cursos que no sean expedidos por centros homologados.
- Los cursos que se hayan realizado dentro de la jornada laboral, habiendo solicitado el día para ello.
- Los cursos presentados en horas o créditos de los cuales se hayan solicitado y/o percibido ayudas del IME para su realización.

ARTÍCULO 13. VIGENCIA DEL ACUERDO.

Este acuerdo podrá ser modificado en cualquier momento previo pacto de todas las partes.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente acuerdo de productividad se aplicará a partir del año 2023, por el reconocimiento del desempeño del año 2022.

(Firmado electrónicamente: 13 de noviembre de 2025)

El gerente del IME

Miguel Angel Bennasar Llabres)





FICHA DE VALORACIÓN SEGÚN ARTÍCULO 11. PROGRAMA DE INICIATIVA E INTERÉS.

FICHA VALORACIÓN PRODUCTIVIDAD					
AREA O DEPARTAMENTO:					
	De 0 a 5 puntos	De 0 a 5 puntos	De 0 a 5 puntos	De 0 a 5 puntos	
RELACIÓN DE PERSONAL DEL AREA	Iniciativa	Aportación y Resolución	Contribución al buen desarrollo	Calidad de los Trabajos	TOTAL DE PUNTOS

Firma Director/a, jefe/a de área, jefe/a departamento o persona designada

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/151/1205998

