

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT DE LA PRESIDÈNCIA

Acord GOV/194/2026, de 28 de juliol, de determinació de les quanties corresponents al complement de productivitat per a l'exercici 2026 i de regularització dels efectes retributius derivats de l'aplicació del nou model en l'exercici 2025

L'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de 31 de gener de 2024, ratificat per Acord del Govern de 12 de març de 2024, va establir un sistema d'avaluació dels empleats públics basat en l'avaluació de competències i en l'assoliment d'objectius prèviament determinats, com a instrument per a la distribució i la percepció del complement de productivitat.

Pel que fa a la dotació econòmica del complement de productivitat corresponent a l'exercici 2026, es manté l'equivalent al 5% global dels crèdits pressupostaris assignats a les retribucions bàsiques del personal funcionari, així com el 5% del sou base, els triennis i les pagues extraordinàries del personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord. Aquesta dotació permet preservar la continuïtat del sistema i garantir el manteniment dels fons destinats a retribuir el rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès, la iniciativa i l'assoliment dels objectius vinculats al complement de productivitat. Així mateix, es determinen les quanties màximes individuals que ha de percebre cada grup i subgrup professional, amb criteris homogenis per al conjunt del personal afectat, amb independència del departament o l'organisme d'adscripció i sens perjudici dels ajustos que corresponguin per raó de les absències i del temps efectiu de serveis prestats durant l'exercici.

D'altra banda, i pel que fa als resultats de l'exercici 2025, a partir de l'avaluació dels resultats relatius a la percepció del complement, mitjançant l'anàlisi de les dades agregades del conjunt dels departaments, es detecta una concentració molt elevada de valoracions en el tram de 90 o més, la qual cosa pot generar situacions d'iniquitat entre els empleats i empleades públics objecte d'avaluació.

És per això que escau establir una regla excepcional de regularització dels efectes retributius derivats de l'aplicació del sistema corresponent a l'exercici 2025. Aquesta mesura respon a una finalitat de justícia material, atès que pretén evitar que les disfuncions inherents a la implantació d'un nou sistema d'avaluació es projectin en perjudici de les persones avaluades.

El criteri corrector que s'adopta es fonamenta en els llindars estructurals del sistema d'avaluació. El model aplicat en l'exercici 2025 estableix que la puntuació final pot oscil·lar entre 0 i 100 punts, que l'import màxim del complement s'assoleix a partir dels 90 punts i que, per percebre'l, la resta de personal ha d'assolir un mínim de 60 punts, i el personal que ocupa llocs de comandament o llocs singulars amb persones a càrrec, un mínim de 65 punts, sens perjudici del requisit addicional d'una puntuació mínima de 25 punts en cadascun dels dos instruments d'avaluació. Per tant, els llindars mínims de percepció i el llindar de 90 punts constitueixen punts de tall interns i jurídicament rellevants del model.

Atès el biaix detectat, es considera procedent aplicar un criteri corrector excepcional, que consisteix a reconduir, a l'efecte retributiu, les puntuacions finals als llindars amb transcendència retributiva, de manera que les puntuacions inferiors al llindar mínim exigible per a la percepció del complement s'elevin fins a aquest llindar i les puntuacions compreses entre el llindar mínim de percepció i el llindar de 90 punts s'assimilin al tram de percepció màxima.

La correcció es justifica, així, com una tècnica excepcional de tancament de l'exercici orientada a preservar la coherència del sistema i a assegurar una aplicació materialment equitativa del complement de productivitat.

Atès que el criteri corrector té una finalitat excepcional de regularització dels efectes retributius del sistema aplicat en l'exercici 2025, es considera necessari preservar una connexió mínima entre la percepció del complement i un nivell suficient d'assoliment global. Per aquest motiu, es manté l'exigència d'una puntuació mínima global de 50 punts, ja que, per sota d'aquest llindar, no hi ha una base avaluativa prou sòlida per projectar els efectes del criteri corrector sense desnaturalitzar la funció del complement de productivitat com a retribució vinculada al rendiment efectivament acreditat.

Així mateix, cal precisar que l'aplicació d'aquest criteri corrector no té la consideració de nova avaluació

CVE-DOGC-A-26210007-2026

individual ni comporta la revisió del judici tècnic inicial emès en cada cas, sinó que constitueix una mesura excepcional, limitada i instrumental de regularització dels efectes retributius derivats del sistema.

Finalment, i amb efectes per a l'exercici 2026, a fi de reforçar la coherència interna del sistema d'avaluació i garantir una aplicació homogènia, objectiva i verificable del complement de productivitat, es considera necessari crear, en cada departament, un grup de treball de calibratge. Aquest òrgan tècnic intern ha de permetre analitzar la consistència de les valoracions, la suficiència de les evidències aportades i l'adequació dels objectius fixats. La seva actuació no comporta una nova avaluació individual ni substitueix el judici tècnic del superior jeràrquic immediat, sinó que té per finalitat garantir una aplicació del model ajustada a les seves finalitats, detectar possibles disfuncions, reforçar la motivació de les valoracions i formular, si escau, criteris comuns de millora per als exercicis següents.

D'acord amb el que estableix l'article 5.e del text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre;

A proposta conjunta del conseller de la Presidència i de la consellera d'Economia i Finances, el Govern

Acorda:

—1 Destinar al complement de productivitat per a l'exercici 2026 l'equivalent al 5% global dels crèdits pressupostaris assignats a retribucions bàsiques del personal funcionari, més el 5% del sou base, els triennis i les pagues extraordinàries del personal laboral, del conjunt del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

—2 La quantia màxima individual que ha de percebre cada grup i subgrup professional en concepte de complement de productivitat corresponent a l'exercici 2026, independentment del departament o l'organisme d'adscripció i sens perjudici del descompte de les absències i de la deducció proporcional al temps de serveis prestats, és la següent:

Grup/subgrup	Import 2026
Personal funcionari del grup A, subgrup A1 Personal laboral del grup A	1.257,01
Personal funcionari del grup A, subgrup A2 Personal laboral del grup B	1.086,92
Personal funcionari del grup C, subgrup C1 Personal laboral del grup C	816,06
Personal funcionari del grup C, subgrup C2 Personal laboral del grup D	679,23
Personal funcionari d'agrupacions professionals Personal laboral del grup E	621,67

—3 Aplicar un criteri corrector excepcional de regularització dels efectes retributius derivats de l'aplicació, durant l'exercici 2025, del sistema 360° d'avaluació de competències i de l'avaluació de l'assoliment d'objectius prèviament determinats.

Aquest criteri consisteix a incrementar fins a la puntuació mínima exigible per a la percepció del complement — 60 o 65 punts, segons el cas— les puntuacions que hi siguin inferiors i a fixar en 90 punts les puntuacions

CVE-DOGC-A-26210007-2026

iguals o superiors a aquesta puntuació mínima i inferiors a 90 punts.

A l'efecte de l'aplicació d'aquest criteri corrector, la manca d'assoliment de 25 punts en l'avaluació de competències, en l'avaluació d'objectius o en ambdues avaluacions no exclou la percepció del complement de productivitat, sempre que s'hagi assolit un mínim de 50 punts amb la suma dels dos sistemes d'avaluació.

L'aplicació d'aquest criteri corrector no té la consideració de nova avaluació individual ni comporta la revisió del judici tècnic inicial, sinó que constitueix, exclusivament, una mesura excepcional de regularització dels efectes retributius derivats de l'aplicació del sistema corresponent a l'exercici 2025.

—4 Cada departament i organisme autònom administratiu i comercial ha de disposar d'un grup de treball de calibratge del sistema d'avaluació del complement de productivitat, que té la missió d'analitzar la coherència, la consistència i la comparabilitat de les valoracions de la productivitat del personal adscrit.

Aquest grup de treball de calibratge està integrat per la persona titular de la secretaria general, la persona titular de la direcció de serveis, la persona titular de la subdirecció competent en matèria de recursos humans i els tècnics i tècniques que determini la secretaria general del departament, en funció de la matèria, l'àmbit organitzatiu o la complexitat de les valoracions que calgui analitzar. Als organismes autònoms administratius i comercials, el grup de treball estarà integrat per la persona titular de la direcció de l'organisme i pel personal tècnic que aquesta direcció designi. La Secretaria d'Administració i Funció Pública ha d'emetre criteris tècnics per facilitar la tasca de calibratge i pot prestar-los assessorament en l'exercici de les seves funcions.

El grup de treball ha de sol·licitar un informe justificatiu a la persona avaluadora, superior jeràrquic immediat amb dependència orgànica o funcional, quan en una unitat es constati que més del 90% del personal avaluable ha obtingut una puntuació igual o superior a 90 punts, a fi de valorar la coherència de la distribució de les valoracions i la suficiència de les evidències que les fonamenten.

Aquests informes justificatius han de ser analitzats pel grup de treball de calibratge, que ha de valorar la coherència de la distribució de les puntuacions, la suficiència i la verificabilitat de les evidències aportades, l'adequació i el grau d'exigència dels objectius fixats, la correspondència entre la puntuació atorgada i el grau real d'assoliment, així com la comparabilitat amb altres unitats equiparables del mateix departament o organisme. El grup de treball de calibratge pot requerir els aclariments o la informació complementària que consideri necessaris i ha d'emetre un document de conclusions, que pot incloure recomanacions de millora i, si escau, propostes formatives relatives a la definició i l'avaluació d'objectius i competències.

L'actuació del grup de treball de calibratge no té la consideració de nova avaluació individual, no substitueix el judici tècnic del superior jeràrquic immediat ni comporta, en cap cas, la modificació de les puntuacions atorgades.

El grup de treball de calibratge ha d'elaborar un document de conclusions sobre els resultats de l'aplicació del sistema d'avaluació en l'exercici 2026 i les seves conclusions s'han de posar en comú en una sessió de la Comissió Tècnica de la Funció Pública, a l'efecte de valorar la coherència global del sistema, detectar desviacions rellevants i proposar, si escau, criteris comuns de millora i aplicació homogènia per als exercicis següents.

Les persones que participin en el grup de treball de calibratge estan subjectes al deure de reserva respecte de la informació individual i agregada a què tinguin accés en l'exercici de les seves funcions.

—5 Habilitar els departaments de la Presidència i d'Economia i Finances perquè adoptin les actuacions necessàries per a l'aplicació i l'execució d'aquest Acord.

—6 Publicar aquest Acord al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 28 de juliol de 2026

CVE-DOGC-A-26210007-2026

Javier Villamayor Caamaño
Secretari del Govern

(26.210.007)