



UNITAT 1

El règim retributiu de personal funcionari de l'Administració de la CAIB. Supòsits especials en matèria retributiva

CONTINGUTS

Tema 1: El règim retributiu de personal funcionari de l'Administració de la CAIB

1.1 Introducció

1.2 Marc competencial: Constitució espanyola i Estatut d'autonomia de les Illes Balears

1.3 Marc normatiu

1.4 La regulació bàsica i desenvolupament del règim retributiu

1.5 Principis i criteris del sistema retributiu de la CAIB

1.6 Estructura de les retribucions

1.7 Les retribucions bàsiques i les retribucions complementàries de l'Administració de la CAIB

1.8 Altres conceptes retributius

1.9 Règim retributiu del personal laboral de la CAIB

Tema 2: Supòsits especials en matèria retributiva

2.1 Introducció

2.2 Dret d'opció dels alts càrrecs

2.3 Retribució del personal funcionari en pràctiques

2.4 Retribució de les comissions de serveis a la Unió Europea

2.5 Indemnització per vacances no gaudides

2.6 Retribucions del personal funcionari en situació de suspensió provisional



Autor/a: Jesús Giménez Rigo

Data d'elaboració: Abril 2021

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència: [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Tema 1: El règim retributiu de personal funcionari de l'Administració de la CAIB

1.1 Introducció

El sistema retributiu està integrat per un conjunt de normes i processos que defineixen l'estructura i els conceptes retributius aplicables al personal al servei de les administracions públiques.

Els serveis i departaments de la Direcció General de Funció Pública tramiten una gran diversitat de procediments, alguns d'ells amb incidència retributiva. Aquest curs se centra principalment a descriure i analitzar els procediments que afecten el sistema retributiu i la normativa aplicable.

Un dels drets principals i més fonamentals de tota persona treballadora és el dret a percebre una retribució com a contraprestació per la feina que ha de dur a terme. La Constitució espanyola, en l'article 35.1, estableix que totes les persones tenen el deure i el dret de treballar. Així mateix, aquest precepte fixa el dret de les persones treballadores a percebre una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats. Respecte al personal funcionari de l'Administració de la CAIB, així ho reconeix expressament l'article 115 c de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (document d'interès núm. 1). Aquest precepte disposa que el personal funcionari al servei de l'Administració autonòmica té dret a percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei que siguin procedents. L'article 14 d del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (document d'interès núm. 2), també preveu aquest dret en termes molt similars. A l'hora de definir el personal funcionari (article 9) i el personal laboral (article 11), el text refós de l'EBEP també fa referència expressa al caràcter retribuït de la prestació dels serveis d'aquests empleats públics.

Abans d'entrar a analitzar els procediments de gestió de personal amb incidència retributiva, és convenient tenir una visió global del règim retributiu del personal funcionari i del marc normatiu que s'aplica en aquesta matèria. Així mateix, també és important fer referència a altres prestacions a càrrec a l'Administració de la CAIB, que es perceben a través de la nòmina, tot i que no tenen el caràcter de retribucions. Per aquest motiu, la primera unitat del curs se centra principalment a analitzar el règim retributiu aplicable al personal funcionari de l'Administració de la CAIB. Les tres unitats restants del curs se centren en l'anàlisi dels procediments de gestió de personal funcionari amb incidència retributiva.

1.2 Marc competencial: Constitució espanyola i Estatut d'autonomia de les Illes Balears

L'article 103.3 de la Constitució espanyola (d'ara endavant, CE) disposa:

La llei regularà l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.

L'article 149.1.18a de la CE especifica, com a competència exclusiva de l'Estat, l'establiment de les bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari del seu personal funcionari. Pel que fa a l'expressió «règim estatutari del personal funcionari», el Tribunal Constitucional, entre d'altres, en la Sentència 37/2002, de 14 de febrer, ha posat de manifest que els seus contorns no es poden definir en abstracte i a priori, però que s'ha d'incloure dins el seu àmbit la regulació sobre:

- L'adquisició i pèrdua de la condició de personal funcionari.
- Les condicions de promoció en la carrera administrativa.
- Les situacions administratives.
- Els drets i deures del personal funcionari.
- Les responsabilitats del personal funcionari i el seu règim disciplinari.
- La creació i integració de cossos i escales funcionaries.
- La definició dels diversos conceptes retributius.

Dins la competència exclusiva de l'Estat de l'article 149.1.18a de la CE no s'inclouen la quantificació ni la limitació de les retribucions del personal funcionari. Els títols que atorguen a l'Estat la competència per fixar, per a totes les administracions públiques, la quantia de les retribucions bàsiques i l'increment màxim de les quanties globals de les retribucions complementàries, són els articles 149.1 13a i 156.1 de la CE. Les retribucions del personal que presta serveis per a les administracions i ens del sector públic són un component important de la despesa pública, la qual cosa justifica que l'Estat ostenti la competència per establir la suma general de la massa salarial dels empleats públics.

En aquest punt, és convenient transcriure el fragment següent del fonament de dret sisè de la Sentència del Tribunal Constitucional 148/2006, d'11 de maig:

[...]

6. Expuestas las posiciones de las partes respecto a las competencias de la Comunidad Foral de Navarra que están en juego en el presente proceso lo primero que cabe recordar es que, como hemos señalado en las SSTC 24/2002, de 31 de enero, FJ 5, y 202/2003, de 17 de noviembre, FJ 14, la cuantificación y la limitación de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas no se integran, desde un punto de vista material, en el régimen estatutario de los funcionarios públicos por dos motivos principales, señalados ya en la STC 63/1986, de 21 de mayo, FJ 11: en primer lugar, porque dichas retribuciones, no sólo

alcanzan a los funcionarios públicos, sino también a todo el personal al servicio del sector público; y, en segundo término, porque su carácter coyuntural y su eficacia limitada en el tiempo impiden integrarlas en la relación de servicio que delimita dicho régimen estatutario. Todo ello nos ha llevado a limitar la competencia estatal básica reconocida en el art. 149.1.18 CE a la definición de los diversos conceptos retributivos de los funcionarios públicos.

Ciertamente, en la STC 103/1997, de 22 de mayo, FJ 2, hemos señalado que la nivelación de las cuantías de las retribuciones básicas en todas las Administraciones públicas reconocida en el art. 24.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, también tiene carácter básico, desde la perspectiva del art. 149.1.18 CE, puesto que “no persigue otro objetivo que lograr una mínima y fundamental homogeneidad en un aspecto sustancial del régimen funcional, cual es el atinente a los derechos económicos”. Pero, en la medida en que los límites retributivos que impone el Estado no se circunscriben a los funcionarios autonómicos, ni tienen un carácter permanente, nuestra jurisprudencia siempre los ha analizado desde la perspectiva de los arts. 149.1.13 y 156.1, y no desde la del art. 149.1.18 CE. En efecto, la vinculación directa de dichos límites retributivos con la fijación de la política económica general por parte del Estado (STC 96/1990, de 24 de mayo, FJ 3), por cuanto se trata de una medida dirigida a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público (STC 63/1986, de 21 de mayo, FJ 11), y su cobertura competencial a partir del principio de coordinación con la hacienda estatal reconocido en el art. 156.1 CE, puesto que la incidencia en la autonomía financiera y presupuestaria de las Comunidades Autónomas está directamente relacionada con la responsabilidad del Estado de garantizar el equilibrio económico general (SSTC 171/1996, de 30 de octubre, FJ 2; y 103/1997, de 22 de mayo FJ 1), nos han llevado tradicionalmente a analizar las disputas sobre el cumplimiento de dichos límites desde la perspectiva de los dos primeros preceptos constitucionales.

Altres sentències d'interès que tracten la competència bàsica estatal per determinar les retribucions del personal funcionari són la Sentència 96/1990, de 24 de maig, (fonament de dret tercer); la Sentència 237/1992, de 15 de desembre, o la Sentència 33/2017, d'1 de març, (fonament de dret sisè).

Pel que fa a la competència de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en matèria de funció pública, l'article 31.3 de la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, disposa:

Article 31. Competències de desenvolupament legislatiu i execució

En el marc de la legislació bàsica de l'Estat, corresponen a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el desenvolupament legislatiu i l'execució de les matèries següents:

[...]

3. Estatut dels funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.



D'acord amb aquest precepte, la Comunitat Autònoma de les Illes Balears ostenta la competència de desenvolupament en aquesta matèria i ha aprovat la Llei 3/1989, de 22 de febrer, de la funció pública (actualment derogada) i la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB.

1.3 Marc normatiu general

Les normes principals que regulen el règim retributiu del personal funcionari de l'Administració de la CAIB són:

- El text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB.
- Les lleis anuals de pressuposts de l'Estat i de l'Administració de la CAIB.
- El Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (vegeu el document d'interès núm. 3).

1.4 La regulació bàsica i de desenvolupament del règim retributiu

L'estructura del règim retributiu actual és fonamentalment la que va instaurar la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

L'article 23 d'aquesta llei ja va distingir entre retribucions bàsiques i retribucions complementàries. I l'article 3.2 ja va especificar, com una de les funcions del Govern, fixar anualment les normes i les directrius per a l'aplicació del règim retributiu del personal funcionari. Actualment, la Llei 30/1984 és parcialment vigent en tot allò que no ha estat derogat pel text refós de l'EBEP.

Els articles 93 i 94 de la Llei 2/1989, de 22 de febrer, de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, van reproduir l'estructura retributiva establerta per la Llei 30/1984.

Pel que fa a la regulació vigent, l'objecte del text refós de l'EBEP és establir les bases del règim estatutari del personal funcionari inclòs dins el seu àmbit d'aplicació. El règim retributiu es regula en el capítol III del títol III, que conté els articles que van del 21 al 30, als quals farem esment en aquesta unitat. Cal destacar que el text refós de l'EBEP manté l'estructura retributiva de la Llei 30/1984 i classifica les retribucions en bàsiques i complementàries.

La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública, que va derogar la Llei 2/1989, regula, d'acord amb la legislació bàsica, el règim retributiu del personal funcionari en els articles que van del 120 al 122.

A l'Administració General de la CAIB, el desenvolupament normatiu s'ha duit a terme a través del:

- Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Decret 89/1997, de 4 de juliol, que regula el règim retributiu i de condicions de treball del personal funcionari que ocupa llocs de treball al Servei Balear de la Salut.
- Decret 5/2017, de 27 de gener, de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, modificat pel Decret 4/2020, de 24 de gener.

1.5 Principis i criteris del sistema retributiu

Es pot fer esment a una sèrie de principis i criteris aplicables al sistema retributiu del personal funcionari. Respecte als principis, es pot fer esment als següents: principi de legalitat, principi de publicitat, principi de suficiència, principi d'actualització, principi d'exclusivitat, principi d'igualtat, principi de negociació col·lectiva i principi objectiu/subjectiu.

1.5.1 Principi de legalitat

L'article 103.3 de la Constitució espanyola disposa que la llei ha de regular l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions.

L'article 93.5 de la Llei 2/1989 ja establí una reserva de llei que especificava que el personal funcionari no podia ser retribuit per conceptes diferents dels fixats per aquest precepte. La Llei 3/2007, en l'article 120 *f*, ha mantingut aquesta prohibició i estableix que el personal funcionari no pot ser retribuit per conceptes diferents dels que estableix la normativa vigent.

El text refós de l'EBEP fixa el principi de legalitat en l'article 23. El precepte esmentat estableix que les retribucions bàsiques són fixades per la Llei de pressuposts generals de l'Estat i l'article 24, respecte a les retribucions complementàries, especifica que la quantia i l'estructura les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració pública.

Per tant, el personal funcionari només pot ser retribuit pels conceptes prèviament establerts per una llei. Els diferents conceptes retributius estan fixats, amb caràcter general, per les lleis de funció pública i per les lleis generals de pressuposts.

D'acord amb el principi de legalitat, el text refós de l'EBEP disposa que el personal funcionari no pot percebre participació en tributs ni en cap altre ingrés de les



administracions públiques com a contraprestació per qualsevol servei, participació o premi per multes imposades, encara que estiguin normativament atribuïdes als serveis.

1.5.2 Principi de publicitat

Tal com s'ha dit, els diferents components de la nòmina del personal funcionari estan fixats prèviament per una llei, a la qual es dona la publicitat preceptiva en els butlletins oficials corresponents. A més, la quantia de les retribucions bàsiques i de les complementàries també es fa pública mitjançant lleis de pressuposts per a cada anualitat.

Les relacions de llocs de feina de personal funcionari de la CAIB també es publiquen en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears* (d'ara endavant, BOIB). Per altra banda, en el portal de transparència de la CAIB també es poden consultar les taules salarials.

Aquest principi no implica que es conegui exactament la quantia de les retribucions que percep cada funcionari o funcionària, sinó que la publicitat es refereix a l'import de cada concepte o component retributiu. Hi ha certs aspectes personals, com ara el nombre de triennis reconeguts, el nivell de la carrera professional horitzontal o el grau personal consolidat, que determinen l'import final de les retribucions que es perceben.

1.5.3 Principi de suficiència

Aquest principi deriva de l'article 35 de la CE, que garanteix a les persones treballadores el dret a una remuneració suficient per tal de satisfer les necessitats personals i familiars.

1.5.4 Principi d'igualtat

El mateix article 35 de la CE, en referència a l'import de les retribucions, especifica que en cap cas es pot discriminar per raó de sexe.

L'article 120 *h* de la Llei 3/2007 estableix que s'ha de garantir l'efectivitat de la igualtat retributiva entre homes i dones.

La interdicció de la discriminació no només es predica respecte a la igualtat entre homes i dones, sinó que els òrgans judicials de l'ordre contenciós administratiu també han determinat que l'exercici de les mateixes funcions exigeix una mateixa retribució.

1.5.5 Principi d'actualització

Les retribucions del personal funcionari se solen actualitzar anualment d'acord amb allò que estableixen les lleis generals de pressuposts.

1.5.6 Principi d'unicitat

D'acord amb la normativa aplicable en matèria d'incompatibilitats, amb caràcter general, no es pot percebre més d'una remuneració amb càrrec als pressuposts de les administracions o de l'ens del sector públic instrumental.

1.5.7 Principi de negociació col·lectiva

El règim retributiu és objecte de negociació col·lectiva, i com a prova d'això es pot fer esment al II acord per a la millora de l'ocupació pública i les condicions de treball, signat el 9 de març de 2018 pel Govern d'Espanya i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF, que estableix un marc plurianual d'increment retributiu per als empleats al servei de les administracions públiques, que va comprendre els anys que van del 2018 al 2020.

La negociació col·lectiva, dins dels límits pressupostaris i legals establerts, també pot afectar les retribucions complementàries. L'establiment de la carrera professional horitzontal de l'Administració de la CAIB n'és un exemple.

1.5.8 Principi subjectiu/objectiu

Tal com ja s'ha comentat, el sistema retributiu està configurat de manera que alguns conceptes es refereixen a la condició pròpia del subjecte, com ara el subgrup al qual pertany, el grau personal que té consolidat o el nivell de carrera professional que té reconegut, mentre que altres tenen un caràcter objectiu i es refereixen al lloc de feina, com per exemple el complement específic.

1.5.9 Criteris del sistema retributiu de la CAIB

El sistema retributiu de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, d'acord amb el que disposa la normativa bàsica estatal, es regeix pels criteris següents:

- a) Les retribucions del personal s'han d'ajustar, en la mesura que sigui possible, a l'entorn socioeconòmic de les Illes Balears, amb especial atenció al fet diferenciador de la insularitat.
- b) S'ha de garantir que la igualtat retributiva entre dones i homes sigui efectiva.



- c) S'ha de tendir a la uniformitat retributiva de tots els llocs de feina que tinguin un mateix grau de dificultat i les mateixes responsabilitats i condicions de treball.
- d) S'han de tenir en compte les diferències derivades de l'especial dificultat, la responsabilitat i les diferents condicions de treball, amb atenció especial a l'horari laboral.
- e) S'han d'establir sistemes que permetin retribuir el grau d'acompliment de les funcions o tasques encomanades.
- f) El personal funcionari no pot ser retribuint per conceptes diferents dels que estableix la normativa vigent.

1.6 Estructura de les retribucions

Tal com ja s'ha avançat, és una competència exclusiva de l'Administració de l'Estat establir l'estructura de les retribucions del personal funcionari. D'acord amb això, l'article 22 del text refós de l'EBEP estableix amb caràcter bàsic l'estructura retributiva del personal funcionari.

Les retribucions es classifiquen en bàsiques i complementàries.

Les retribucions bàsiques són les que retribueixen el personal funcionari atenent a:

- L'adscripció del cos al qual pertany a un determinat grup o subgrup de classificació professional (sou base).
- L'antiguitat reconeguda (triennis).

Els components del sou i els triennis de les pagues extraordinàries tenen també la naturalesa de retribucions bàsiques.

Pel que fa a les retribucions complementàries, aquestes retribueixen:

- Les característiques dels llocs de treball.
- La carrera professional o l'acompliment.
- El rendiment o els resultats assolits pel personal funcionari.

El text refós de l'EBEP no fixa els conceptes que s'inclouen dins les retribucions complementàries. Són les lleis de funció pública de cada comunitat autònoma amb competències per desenvolupar el règim estatutari les que determinen aquests complements. I, pel que fa a l'Administració General de l'Estat, la normativa aprovada per aquesta Administració respecte al seu personal funcionari.

1.7 Les retribucions bàsiques, les retribucions complementàries a l'Administració de la CAIB i les pagues extraordinàries

1.7.1 Retribucions bàsiques

D'acord amb l'article 121.1 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB, les retribucions bàsiques estan integrades pel sou base i els triennis.

El sou base es merita en la quantia establerta per a cada grup o subgrup en què es troben classificats els cossos i escales de l'Administració de la CAIB. Els cossos i escales de l'Administració de la CAIB són els que especifica la Llei 2/2007, de 16 de març, de cossos i escales de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Pel que fa als triennis, es merita un trienni per cada tres anys de servei en un cos, escala i/o especialitat, i aquest trienni consisteix en una quantitat igual per a cada grup o subgrup. En el cas de canvi d'un grup o subgrup a un altre, la persona interessada conserva el dret a percebre els triennis ja perfeccionats en les quanties assignades als grups o subgrups en què van vèncer. Les fraccions de temps de servei que no assoleixen els tres anys s'acumulen al nou grup o subgrup al qual s'hagi accedit.

Tant el sou base com els triennis es perceben en les quanties que determina la Llei de pressuposts generals de l'Estat per a cada exercici.

Cal recordar que, dins les retribucions bàsiques, s'inclouen els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries.

Per a l'any 2021, la Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2021 ha fixat, respecte a les retribucions bàsiques, les quanties següents:

Grup/ Subgrup	Sou (anual)	Sou (mensual)	Triennis (anual)	Triennis (mensual)
A1	14.572,68 €	1.214,39 €	560,88 €	46,74 €
A2	12.600,72 €	1.050,06 €	457,44 €	38,12 €
C1	9.461,04 €	788,42 €	346,20 €	28,85 €
C2	7.874,16 €	656,18 €	235,68 €	19,64 €
AP	7.206,96 €	600,58 €	177,36 €	14,78 €

La Llei 11/2020 preveu una pujada de les retribucions bàsiques del 0,9% respecte a les de l'any 2021. Però s'ha de dir que, de moment, aquest increment de les retribucions bàsiques no ha tengut efectivitat a l'Administració de la CAIB.



En aquest punt, cal fer esment a allò que va succeir respecte a la pujada de les retribucions bàsiques de l'any 2020. Per l'annualitat del 2020 l'Estat va preveure un augment de les retribucions bàsiques del 2%. Tal com s'ha exposat en aquesta unitat, l'Administració de la CAIB ha d'assumir els augments o les disminucions de les retribucions bàsiques que fixa l'Estat. No obstant això, l'any 2020 la Comunitat Autònoma de les Illes Balears compensà l'increment retributiu del sou base amb una disminució de les retribucions complementàries. Pel que fa als triennis aquests sí que es venen incrementats en un 2% sense decrement d'altres conceptes retributius. Així ho va establir l'Acord del Consell de Govern de 4 de gener de 2021, pel qual es ratifiquen els acords resultants de l'Acord del Consell de Govern de 7 d'agost de 2020 i es concreten els conceptes retributius objecte de minoració en l'exercici pressupostari de l'any 2020 (veure document d'interès núm. 4).

L'Acord de 7 d'agost de 2020 aprovà:

- Incrementar les retribucions bàsiques del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de la resta d'ens integrants del sector públic autonòmic en un 2%.

- Compensar aquest augment mitjançant la disminució del complement retributiu corresponent

El decrement en les retribucions complementàries precisava de cobertura normativa. Per aquest motiu la disposició final de la Llei 3/2020, del 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2021 modificà l'apartat 2 de la disposició addicional primera de la Llei 19/2019, de 30 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2020, el qual queda redactat de la manera següent:

2. Això no obstant, l'eventual increment de les retribucions bàsiques i de les complementàries, o les retribucions equivalents, i dels mòduls econòmics aplicables als centres docents concertats, en el marc de la legislació estatal bàsica esmentada, amb efectes l'any 2021, respecte de les retribucions i els mòduls a què fan referència els articles 12 a 15 d'aquesta Llei, requereix l'aprovació d'un acord del Consell de Govern, el qual s'ha de pronunciar expressament sobre l'abast, per als diversos col·lectius esmentats en aquests articles 12 a 15, de l'increment establert o autoritzat pel legislador estatal, sens perjudici de la tramitació i l'aprovació dels crèdits extraordinaris o suplementaris que, si escau, calguin.

En tot cas, l'acord esmentat haurà de fixar la variació, a l'alça o a la baixa, de les retribucions complementàries, o les equivalents, o d'algun dels seus conceptes, de competència legislativa de la Comunitat Autònoma, i també els termes per a la futura recuperació d'aquestes retribucions complementàries que, si s'escau, no assoleixin l'increment màxim autoritzat per la

legislació estatal a què es refereix el paràgraf anterior; tot això, a partir de la variació que estableixi el legislador estatal per a les retribucions bàsiques del personal subjecte a l'àmbit d'aplicació de l'article 76 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i de la situació de la hisenda de la Comunitat Autònoma.

Els òrgans competents en matèria de personal del Parlament de les Illes Balears i de la Universitat de les Illes Balears han d'adoptar els acords necessaris per garantir, en l'àmbit de les competències respectives, l'aplicació efectiva de mesures semblants als criteris que a l'efecte estableixi el Consell de Govern.

La disposició final vintena de la Llei 3/2020, del 29 de desembre, preveu que les modificacions normatives que conté la disposició final tercera produeixen efectes el 31 de desembre de 2020, és a dir, en l'exercici pressupostari de l'any 2020.

Pel que al al personal funcionari de l'àmbit dels serveis generals de l'Administració de la CAIB, en aplicació d'aquest Acord, es va disminuir el complement de productivitat compensada en els termes següents:

- Personal funcionari del subgrup A1: 312,34 € anuals (283,2 € referits a dotze mensualitats i 29,14 € referits a pagues extraordinàries).
- Personal funcionari del subgrup A2: 274,7 € anuals (244,92 € referits a dotze mensualitats i 29,78 € referits a pagues extraordinàries)
- Personal funcionari del subgrup C1: 210,46 € anuals (183,96 € referits a dotze mensualitats i 26,5 € referits a les pagues extraordinàries).
- Personal funcionari del subgrup C2: 178,4 € anuals (153,12 € referits a dotze mensualitats i 25,28 € referits a les pagues extraordinàries).
- Personal funcionari del grup d'agrupacions professionals: 163,52 € anuals (140,16 € referits a dotze mensualitats i 23,36 € referits a les pagues extraordinàries).

L'Acord del Consell de Govern de 7 d'agost de 2020 va determinar que l'aplicació de l'increment del 2% de les retribucions bàsiques s'havia de de dur a terme en la mateixa nòmina en què es produís el decrement compensatori. D'acord amb això, l'augment de les retribucions bàsiques i la disminució de les retribucions complementàries del personal funcionari de serveis generals de l'Administració de la CAIB de l'any 2020 es va fer efectiu en la nòmina de gener de 2021. Podeu consultar aquesta nòmina en el Portal de Serveis al Personal i comprovà com es materialitzà l'increment i el decrement de les retribucions.

L'Acord del Consell de Govern de 7 d'agost de 2020 va preveure la recuperació del decrement compensatori en els termes següents:

[...] es recuperarà de forma automàtica els dos exercicis posteriors a l'any en què el valor del PIB de la comunitat autònoma de les Illes Balears sigui igual o superior al registrat l'any 2019, sempre que s'hagin recuperat els ingressos tributaris i

del sistema de finançament autonòmic previstos inicialment per a
l'any 2020

Per finalitzar s'ha d'assenyalar que les retribucions bàsiques que percep el personal funcionari de serveis general de l'Administració de la CAIB durant l'annualitat en curs són de la mateixa quantia fixada per a l'Estat per a la annualitat 2020, es a dir:

Grup/Subgrup	Sou (anual)	Sou (mensual)	Triennis (anuals)	Triennis (mensual)
A1	14.442,72 €	1.203,56 €	555,84 €	46,32 €
A2	12.488,28 €	1.040,69 €	453,36 €	37,78 €
C1	9.376,68 €	781,39 €	343,08 €	28,59 €
C2	7.803,96 €	650,33 €	233,52 €	19,46 €
AP	7.142,64 €	595,22 €	175,80 €	14,65 €

Per tant, pel que fa a la quantia d'aquestes retribucions bàsiques s'han d'incrementar en un 0,9% per a l'any 2021, però s'haurà de veure sí es torna a establir un decrement compensatori de les retribucions complementàries.

1.7.2 Retribucions complementàries

D'acord amb l'article 121 de la Llei 3/2007, són retribucions complementàries del personal funcionari de l'Administració de la CAIB:

- a) El complement de destinació, que retribueix la progressió assolida pel personal funcionari mitjançant l'adquisició i la consolidació del grau personal o per l'ocupació de llocs de feina de nivell superior.
- b) El complement de carrera, que retribueix la progressió assolida pel funcionari dins del sistema de carrera administrativa.
- c) El complement específic, que retribueix la dificultat tècnica especial, la responsabilitat, la dedicació o la incompatibilitat que concorren en determinats llocs de feina, o les condicions especials en què s'exerceixen les funcions.
- d) El complement de productivitat, que retribueix el grau d'interès, la iniciativa o l'esforç amb què el funcionari desenvolupa la feina i el rendiment o els resultats obtinguts en l'avaluació de l'acompliment.
- e) Les gratificacions, que retribueixen els serveis extraordinaris prestats fora de l'horari o la jornada laboral habitual.
- f) El complement per torn de disponibilitat, que retribueix el temps en què una persona treballadora que presta serveis en horari especial està localitzable i amb plena capacitat de desplaçament per presentar-se amb promptitud quan la requereixen per atendre, en una localització



determinada, les necessitats puntuals o especials fora del seu horari habitual de feina i del seu lloc de treball.

1.7.2.1 Complement de carrera professional

El complement de carrera professional es va introduir en la Llei 3/2007 mitjançant una modificació d'aquesta norma duita a terme per la Llei 18/2016, de 29 de desembre, de pressuposts generals per a l'any 2017.

L'article 17 del text refós de l'EBEP estableix que les lleis de funció pública que es dictin en desplegament de l'Estatut poden regular la carrera horitzontal del personal funcionari de carrera. L'Administració de la CAIB així ho ha fet i ha articulat un sistema de fins a quatre nivells en cada grup o subgrup i ha fixat una remuneració fixa en cadascun d'aquests. Per tant, el complement de carrera retribueix la progressió assolida dins el sistema de carrera (és a dir, la carrera horitzontal prevista en l'art. 16 de l'EBEP).

1.7.2.2 Complement de productivitat

La percepció del complement de productivitat està suspesa des de l'any 2012. Aquesta suspensió fou instaurada pel Decret Llei 5/2012, d'1 de juny, de mesures urgents en matèria de personal i administratives per a la reducció del dèficit públic del sector públic de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i d'altres institucions autonòmiques. La suspensió s'ha mantingut d'acord amb les lleis anuals de pressuposts de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Tot i que aquesta suspensió és total, el personal funcionari de l'Administració de la CAIB sí que percep el complement de productivitat compensada. L'article 2.3 del Decret 85/1990 disposa que la meritació del concepte retributiu de la productivitat compensada està determinada per la necessitat d'evitar que es produeixin diferències retributives per l'obligat canvi de sistema provinents de la supressió de l'incentiu de productivitat regulat en el Decret 84/1985, de 26 de setembre, que refongué els del cos i la productivitat percebuts pels funcionaris a les respectives administracions d'origen i homologà les retribucions dels funcionaris davant l'existència de desigualtats que no tenen justificació, i al qual aquest complement retribueix, compensa i absorbeix.

La Disposició transitòria segona de la Llei 6/2007, de 27 de desembre, de mesures tributàries i administratives, estableix:

Disposició transitòria segona. Conceptes retributius

Mentre es mantenguin les condicions que varen donar lloc al reconeixement, continuen en vigor les retribucions complementàries corresponents a la productivitat compensada i als complements personals transitoris.

La quantia del complement de productivitat compensada que percep mensualment el personal funcionari de l'Administració de la CAIB, d'acord amb el decrement establert per l'Acord del Consell de Govern de 7 d'agost de 2020, és la següent:

Grup/Subgrup	Quantia
A1	614,74 €
A2	391,69 €
C1	306,36 €
C2	254,07 €
AP	262,64 €

1.7.2.3 Gratificacions per prestar serveis fora de l'horari o la jornada habitual

Per mitjà de sengles acords del Consell de Govern de 23 de setembre de 2011 (publicats en el BOIB núm. 145, de 27 de setembre), es van suspendre, entre altres drets econòmics del personal funcionari i laboral al servei de l'Administració de la CAIB, el dret a percebre les gratificacions inherents a la prestació de serveis extraordinaris fora de l'horari o la jornada habituals de treball (personal funcionari) i les retribucions inherents a la realització d'hores extraordinàries (personal laboral). La suspensió de la percepció de gratificacions per prestar serveis fora de l'horari o la jornada habitual va assolir rang legal, atès que es va preveure expressament en el Decret llei 5/2012.

Els acords de 23 de setembre de 2011 també impulsaren la modificació del Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la CAIB. Aquesta iniciativa es marcà l'objectiu de modificar la normativa aplicable a les gratificacions per prestar serveis fora de l'horari o la jornada habitual. La modificació del Decret 85/1990 es va materialitzar mitjançant l'aprovació del Decret 103/2012 (BOIB núm. 192, de 22 de desembre).

D'acord amb la nova regulació:

- Les persones titulars de les conselleries i els òrgans competents dels ens que integren el sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears han de tenir cura de la planificació i l'organització dels recursos humans disponibles perquè l'execució dels objectius que tenguin assignats es faci dins la jornada de treball habitual establerta per als diferents col·lectius de personal funcionari.
- Amb caràcter excepcional, en casos de necessitat inajornable per a un bon funcionament dels serveis, el personal funcionari pot prestar serveis extraordinaris fora de l'horari o la jornada habituals de treball.



- La prestació de serveis fora de l'horari o la jornada habitual queda condicionada a l'autorització prèvia i motivada del o de la titular de la direcció general o secretaria general respecte del seu personal, o dels òrgans competents de l'ens del sector públic. En la resolució d'autorització s'ha d'acreditar i motivar la impossibilitat material de dur a terme una determinada prestació o actuació dins l'horari o la jornada habituals.

Només es poden fer serveis extraordinaris sense autorització prèvia per motius de sinistre, emergència, catàstrofe o calamitat pública, si bé aquesta circumstància s'ha de motivar amb posterioritat.

- La compensació per la realització de serveis extraordinaris fora de la jornada normal de treball no es remunera i s'ha de compensar amb temps de descans, el gaudi del qual està condicionat a les necessitats del servei.

- Els serveis extraordinaris no poden superar les 80 hores anuals, llevat d'aquells supòsits en què la direcció general competent en matèria de funció pública autoritzi la superació d'aquest límit.

- El Consell de Govern pot establir excepcions a la suspensió del dret a percebre les gratificacions inherents a la prestació de serveis extraordinaris fora de l'horari o la jornada habituals de treball. I així es va fer mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 3 de febrer de 2017 pel qual s'estableixen els col·lectius de personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i de les entitats instrumentals integrants del sector públic autonòmic exceptuats de la suspensió de la concessió de retribucions per raó de la realització d'hores extraordinàries.

Entre d'altres col·lectius, es poden retribuir per aquest concepte els següents:

- Facultatius superiors, facultatius tècnics i agents de medi ambient amb funcions d'extinció d'incendis.

- Xofers de la presidenta i dels consellers o de les conselleres.

- Personal adscrit al Servei d'Inspecció del Transport Terrestre de la Direcció General de Mobilitat i Transports de la Conselleria de Territori, Energia i Mobilitat.

- Personal adscrit a la Direcció General de Planificació i Serveis Socials i a la Direcció General de Dependència de la Conselleria de Serveis Socials i Cooperació que du a terme funcions relacionades exclusivament amb la gestió i la tramitació de la renda social garantida i de les prestacions de dependència i no contributives.

- Personal facultatiu superior que té funcions relacionades amb el Servei d'Epidemiologia de la Direcció General de Salut Pública i Participació, només en els casos en què s'hagi declarat un cas d'alerta sanitària i durant el temps que duri.

- Personal funcionari de l'Administració autonòmica i dels ens del sector públic instrumental autonòmic que du a terme tasques per pal·liar els efectes derivats de la situació ocasionada per la COVID-19.

1.7.2.4 Complement per torn de disponibilitat

El complement per torn de disponibilitat fou introduït recentment, en concret per la Llei 14/2018, de 28 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2019.

Com ja s'ha dit, aquest complement té per objecte retribuir el temps en què un treballador que presta serveis en horari especial està localitzable i amb plena capacitat de desplaçament per presentar-se amb promptitud quan el requereixin per atendre, en una localització determinada, les necessitats puntuals o especials fora del seu horari i lloc de treball habituals.

1.7.3 Pagues extraordinàries

Les pagues extres o extraordinàries són dues a l'any, cada una per l'import d'una mensualitat de les retribucions bàsiques i de la totalitat de les retribucions complementàries. Pel que fa a les retribucions complementàries, s'ha de dir que dins les pagues extres no hi estan totes incloses. En concret, no s'hi inclouen aquelles retribucions complementàries que es perceben atenent:

- Al grau d'interès, la iniciativa o l'esforç amb què el funcionari fa la seva feina i el rendiment o els resultats obtinguts (complement de productivitat).
- Als serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball (hores extraordinàries).

És important assenyalar que l'import de les retribucions bàsiques que es percep en les pagues extraordinàries tampoc no es correspon amb l'import que es percep mensualment en concepte de sou i triennis. Són les lleis de pressuposts anuals de l'Estat les que fixen l'import que s'ha de percebre en concepte de sou i triennis en les pagues extres. Aquest import és més baix que la quantia que es percep com a sou o trienni en la nòmina mensual. La quantia que, en concepte de sou i de triennis, ha de percebre el personal funcionari en cadascuna de les pagues extraordinàries dels mesos de juny i desembre de l'any 2021 és la següent:

Grup/Subgrup	Sou	Triennis
A1	749,38 €	28,85 €
A2	765,83 €	27,79€
C1	681,43 €	24,91 €

C2	650,20 €	19,44 €
AP	600,58 €	14,78 €

L'article 1.3 del Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, disposa que les pagues extres es perceben amb referència a la situació i als drets del personal funcionari a dia 1 dels mesos de juny i desembre de cada anualitat.

1.8 Altres remuneracions

A través de la nòmina mensual es poden percebre altres conceptes que no formen part de l'estructura retributiva del personal funcionari. En conseqüència, estrictament parlant, no tenen la consideració de retribució.

Ni el text refós de l'EBEP ni la Llei 3/2007 inclouen els conceptes als quals es farà referència a continuació dins les retribucions bàsiques o les complementàries. Aquestes prestacions econòmiques tenen una finalitat distinta de l'establerta respecte a les retribucions i també tenen una normativa pròpia i diferenciada d'aquella que regula el règim retributiu.

1.8.1 Indemnització per residència

Aquest concepte fou introduït pel Decret 361/1971, de 18 de febrer, sobre indemnització per residència. Aquesta indemnització es va establir per al personal funcionari de l'Estat destinat permanentment a determinades localitats, com ara Ceuta, Melilla, les Illes Canàries o les Illes Balears.

L'article 3 del Decret 35/1990 regula expressament aquest tipus d'indemnització i disposa que es merita en la quantia que cada any determina la Llei de pressuposts generals de l'Estat.

Respecte a la naturalesa d'aquest concepte retributiu, és interessant extreure el fragment següent d'un informe emès l'any 2012 per la Divisió de Consultoria de la Direcció General de Funció Pública de l'Administració General de l'Estat:

[...]

Es sumamente ilustrativa de esta afirmación, la parte expositiva del Real Decreto- Ley 11/2006, de 29 de diciembre, por el que se autoriza la actualización de las cuantías de la indemnización por residencia del personal en activo del sector público estatal, que dice así: «La indemnización por residencia es una retribución complementaria de carácter compensatorio y no retributivo, con una larga tradición en la normativa de función pública de nuestro país y que encuentra su origen histórico en las especiales características, fundamentalmente geográficas, de algunos de nuestros territorios. Este complemento histórico que percibe el personal destinado en determinados territorios y

que consolidó su carácter compensatorio, tiene por objeto resarcir a los funcionarios públicos de los gastos que se vean precisados a realizar, en razón del servicio o por su residencia, en aquellos lugares del territorio nacional que se establezca por el Gobierno (...).

Por tanto, la indemnización por residencia en territorio nacional, en un sentido lato, es una retribución, entendiéndose como tal cualquier cantidad de dinero que se pague a un funcionario; pero, en sentido estricto, que es el que corresponde aplicar en este caso, la indemnización por residencia en determinadas áreas del territorio nacional no es una retribución sino una cantidad que tiene carácter de compensación o indemnización que se percibe, no por la prestación de servicios efectivos, sino por el hecho de que el funcionario se ve obligado a fijar su residencia en determinados lugares del territorio nacional, lo que conlleva unos gastos que se considera necesario resarcir.

Por lo expuesto, se concluye que la indemnización por residencia en territorio nacional no es una retribución ni básica ni complementaria, sino que es una cantidad de carácter compensatorio que pretende resarcir los gastos que conlleva para el funcionario residir en una determinada área del territorio nacional y, por ende, en los supuestos en los que el funcionario se encuentre en situación de incapacidad temporal no se verá modificada ni interrumpida dicha indemnización, siempre y cuando no se vea alterado su lugar de residencia.

[...]

La quantia de la indemnització per residència depèn del grup o subgrup al qual estigui adscrit el cos o escala en el qual el personal funcionari presta serveis. Pel que fa a l'any 2021, respecte a la residència a les illes Balears, és la següent:

Grup/Subgrup	Mallorca	Altres illes
A1	97,81 €	108,89 €
A2	78,65 €	94,36 €
C1	68,46 €	86,22 €
C2	45,38 €	58,32 €
AP	42,05 €	57,83 €

1.8.2 Les indemnitzacions per raó del servei

Les indemnitzacions per raó del servei estan regulades pel Decret 16/2016, de 8 d'abril, pel qual es regulen les indemnitzacions per raó del servei del personal al servei de l'Administració autonòmica de les Illes Balears.

La finalitat o l'origen de les indemnitzacions per raó del servei és el dret al rescabament de determinades despeses que ha de fer el personal funcionari per exercir les funcions que té atribuïdes o que se li assignen puntualment fora de l'àmbit en què es desenvolupen habitualment. En canvi, com ja s'ha dit, l'objecte de la retribució és la remuneració dinerària que percep el personal funcionari amb càrrec a l'Administració com a contraprestació per la feina que hi aconsegueix.



Donen dret a aquestes indemnitzacions la comissió per raó del servei (diètes, despeses de viatge i despeses d'allotjament), la residència eventual i l'assistència a les sessions de determinats òrgans.

1.8.3 Complementos a les prestacions reconegudes pel sistema de previsió social

Mitjançant la nòmina també es poden percebre altres conceptes, l'objecte dels quals és complementar una prestació reconeguda pel règim de previsió social corresponent, que, amb caràcter general, és el règim general de la Seguretat Social.

Aquests complementos tenen la naturalesa jurídica d'una indemnització, no d'una retribució. Es pot fer esment als complementos següents:

Complement a la prestació reconeguda per maternitat o paternitat

La prestació econòmica que reconeix la Seguretat Social durant el permís de maternitat o paternitat consisteix en un subsidi equivalent al 100 % de la base reguladora. La base reguladora, i, en conseqüència, la prestació reconeguda, pot ser inferior a les retribucions que es perceben mensualment.

El Decret 12/1995, de 23 de febrer, pel qual s'adapten les retribucions del personal en situació de maternitat a la nova regulació que conté la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals administratives i d'ordre social (BOIB núm. 28., de 7 de març), va preveure aquest complement en els termes següents:

Article 3

El personal, les retribucions íntegres mensuals del qual siguin superiors a les assenyalades com a bases màximes de cotització per a cada grup, percebrà de l'Administració de la Comunitat Autònoma, mentre duri la situació de maternitat, la diferència existent entre la quantitat que resulti del càlcul del cent per cent de la seva base reguladora (calculada com s'ha explicat en l'article anterior) i les retribucions íntegres mensuals corresponents al seu lloc de treball, les quals li seran abonades en un sol concepte retributiu que s'imputarà al centre de cost i subprograma pressupostari corresponent i al subconcepte de complement específic, al qual s'aplicarà la deducció corresponent de l'IRPF.

Complement a la prestació reconeguda per incapacitat temporal

Aquest concepte retributiu té la mateixa finalitat que l'anterior: complementar la prestació que reconeix el règim de previsió social.

L'article 7 del Decret Llei 5/2012 reconeix aquesta prestació en els termes següents:

Article 7. Complement econòmic de la prestació per incapacitat temporal

1. Es reconeixen els complements econòmics següents a favor del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret llei, sotmès al règim general de la Seguretat Social, en cas d'incapacitat temporal:

a) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, es reconeix, fins al tercer dia, un complement retributiu del 50 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tinguí lloc la incapacitat temporal. Des del quart fins al vintè dia, ambdós inclosos, es reconeix un complement retributiu que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tinguí lloc la incapacitat. A partir del vint-i-unè dia es reconeix una prestació equivalent al 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al que tinguí lloc la incapacitat.

En tot cas, s'han de complementar les retribucions fins al 100 % de les que percebi la persona afectada en els supòsits, degudament justificats i durant els dies en què tinguin lloc, d'hospitalització o d'intervenció quirúrgica. A més, per acord del Consell de Govern es poden fixar altres supòsits en què, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es reconegui un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a assolir, com a màxim, el 100 % de les retribucions que corresponguin a les persones afectades en cada cas.

b) Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social s'ha de complementar, durant tot el període de durada, fins al 100 % de les retribucions que es percebin el mes anterior al de la incapacitat.

Mitjançant Acord de Consell de Govern de 9 de novembre de 2012, es determinaren les situacions de caràcter excepcional en les quals es reconeix un complement econòmic de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a arribar a assolir, com a màxim, el 100 % de les retribucions que corresponguin a les persones afectades en cada cas.

1.8.4 Prestacions o ajudes d'acció social

Les prestacions que integren el que es denomina *acció social a favor del personal funcionari i laboral al servei de l'Administració pública* no formen part del règim retributiu; això sí, el procediment de concessió el tramita la direcció general competent en matèria de funció pública. Un cop atorgada l'ajuda, l'import corresponent s'abona juntament amb la nòmina, excepte en aquells casos en què les persones beneficiàries no percebin nòmina i, en conseqüència, l'ajuda s'hagi d'abonar per mitjà de transferència bancària o xec nominatiu.

Aquestes prestacions són ajudes que permeten atendre tota una sèrie de situacions la naturalesa de les quals les fa susceptibles de protecció o de tutela per part de l'Administració.



Les prestacions o ajudes d'acció social estan actualment regulades en el Decret 135/1995, de 12 de desembre, pel qual es regula l'acció social a favor dels funcionaris i del personal laboral de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El Decret 135/1995 classifica les ajudes en tres tipus:

I- Ajudes per a l'atenció social, que inclou les següents:

- a) Ajuda per a l'atenció a persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial.
- b) Ajuda per a fills o filles menors de devuit anys.
- c) Ajuda per a estudis del personal al servei de la Comunitat Autònoma i fills.
- d) Ajuda de viduitat per als cònjuges del personal de la CAIB.
- e) Ajuda d'orfanat per a fills o filles del personal de la Comunitat Autònoma.
- f) Ajudes per jubilació, o situacions assimilades, del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma.

II- Prestacions de caràcter higienicosanitari, que inclouen les següents:

- a) Ajuda per compensació de despeses derivades d'assistència sanitària.
- b) Concertació d'una assegurança col·lectiva per cobrir els riscos de mort i d'invalidesa permanent, en els graus de total per a la professió habitual, que impliqui el cessament o l'extinció del contracte, i absoluta per a tot tipus de treball, com també els de gran invalidesa que s'hagi produït per accident laboral.
- c) Revisions mèdiques.

III- Altres prestacions: les bestretes

Les prestacions o ajudes d'acció social a l'Administració de la CAIB són objecte d'estudi en el tema 6 d'aquest curs, per la qual cosa no ens hi estendrem més en aquesta unitat.

1.9 Règim retributiu del personal laboral de la CAIB

El text refós de l'EBEP no fixa el règim retributiu del personal laboral al servei de les administracions públiques. L'article 21 d'aquest text normatiu sí que especifica que les retribucions del personal laboral s'han de determinar d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que estableix aquest precepte.



L'article 26 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, defineix el salari en els termes següents:

Es considera salari la totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals per compte d'altri, tant si retribueixen el treball efectiu, sigui quina sigui la forma de remuneració, com els períodes de descans computables com de treball

L'article 26 que s'ha transcrit especifica que l'estructura del salari s'ha d'establir mitjançant la negociació col·lectiva i, subsidiàriament, el contracte de treball individual. Això sí, l'Estatut dels treballadors fixa una estructura retributiva bàsica, formada per:

- a) El salari base, com a retribució fixada per unitat de temps o d'obra.
- b) Els complements salarials fixats en funció de les circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, a la feina feta o a la situació i els resultats de l'empresa, que s'han de calcular d'acord amb els criteris que es pactin a aquest efecte.

Cal destacar que no tenen la consideració de salari:

- Les quantitats percebudes per la persona treballadora en concepte d'indemnitzacions per les despeses efectuades com a conseqüència de la seva activitat laboral.
- Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- Les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions o acomiadaments.
- Les bestretes.

El capítol X del Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (document d'interès núm. 5) fixa l'estructura salarial d'aquest tipus d'empleat públic. Seguint aquest Conveni, l'Administració de la CAIB també classifica les retribucions del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB en retribucions bàsiques i complementàries.

1.9.1 Les retribucions bàsiques

Dins les retribucions bàsiques s'inclouen el salari base, el complement d'antiguitat i les pagues extraordinàries.

El salari base és la part de retribució de la persona treballadora que es fixa per unitat de temps.



El complement d'antiguitat es merita per cada període de tres anys de serveis efectius acumulats i reconeguts per l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Les pagues extraordinàries són dues l'any, per l'import, cadascuna, d'una mensualitat del salari base més el complement d'antiguitat, i es meriten en la nòmina dels mesos de juny i desembre

1.9.2 Les retribucions complementàries

Les retribucions complementaris inclouen els conceptes següents:

- Complement de conveni
- Complement de compensació de costos d'insularitat
- Complement de lloc de treball o de destinació i tecnicoeducatiu
- Complement específic
- Complement de productivitat
- Complement personal, transitori i absorbible
- Complement per realització de torns
- Complement de nocturnitat
- Hores extraordinàries

El complement de conveni és una quantia fixa mensual que ha de percebre tot el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni.

El complement de compensació de costos d'insularitat està destinat a compensar els desavantatges econòmics que suposa el fet insular respecte als costos de transport de persones i mercaderies i els costos dels processos interiors de producció de béns i de serveis, inclosos els serveis de distribució.

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a la seva dificultat tècnica especial, la dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat, la penositat o la toxicitat.

El complement de productivitat es destina a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el personal exerceix la feina. El concedeix el conseller o la consellera competent en matèria de funció pública, després d'haver-lo negociat amb el Comitè d'Empresa, a proposta del conseller o la consellera corresponent, dins els crèdits que la Llei de pressuposts de la Comunitat Autònoma assigna a cada conselleria destinats específicament a retribuir aquest complement. Com ja s'ha dit, actualment, la percepció d'aquest concepte retributiu està suspesa.

El complement per torns s'abona quan el personal, per necessitats del servei o per la naturalesa de la tasca que desplega, ha de treballar habitualment per torns rotatius durant les 24 hores del dia, els festius i els diumenges inclosos.

El complement de nocturnitat està destinat a retribuir la feina feta pel personal que fa torns durant les hores compreses des de les 22.00 hores fins a les 6.00 hores.

Tema 2: Supòsits especials en matèria retributiva

1.1 Introducció

Com a regla general, el personal funcionari percep les retribucions com a contraprestació per la prestació efectiva de serveis; és a dir, per remunerar la feina efectivament acomplida. Malgrat això, la normativa aplicable preveu una sèrie de supòsits en què aquesta regla general no es compleix.

Entre aquests supòsits podem destacar els següents:

- a) El dret d'opció dels alts càrrecs
- b) Les retribucions de personal funcionari en pràctiques
- c) Les retribució de les comissions de serveis a la Unió Europea
- d) Les indemnització de les vacances no gaudides
- e) Les retribucions del personal funcionari en situació de suspensió provisional

Aquest tema se centra en l'anàlisi d'aquests supòsits especials en matèria retributiva, en què les persones interessades o bé no presten serveis efectius a l'Administració de la CAIB, o bé no ho fan en la condició de personal funcionari.

2.2 El dret d'opció dels alts càrrecs

Amb caràcter general, els alts càrrecs han de percebre les retribucions que anualment fixa la llei de pressuposts. A tall d'exemple, l'article 15 de la Llei 3/2020, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2021 estableix les retribucions dels membres del Govern de les Illes Balears, dels alts càrrecs, del personal eventual, dels membres de la Sindicatura de Comptes de les Illes Balears i del director de l'Oficina de Prevenció i Lluita contra la Corrupció a les Illes Balears.

D'acord amb aquest precepte, per a l'any 2021 es fixen les retribucions següents:

- a) Presidenta de les Illes Balears: 69.084,68 €
- b) Vicepresident i consellers del Govern de les Illes Balears: 60.971,37 €
- c) Secretaris generals, directors generals i alts càrrecs assimilats:
- Sou: 15.161,40 €

- Complement de destinació: 14.710,08 €
- Complement específic: 21.467,40 €

No obstant el que s'ha dit, des de l'any 1997, l'article 12.4 de la Llei 10/1997, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per al 1998, va preveure el següent:

Els alts càrrecs i el personal funcionari o laboral dependents de l'Administració General de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que hagin accedit a un càrrec o lloc de treball dins la mateixa administració de rang superior al que desenvolupaven, podran optar entre percebre l'import de les retribucions del lloc anterior o les del nou al qual accedeixin, des del moment que varen ser nomenats.

Per tant, d'acord amb el precepte transcrit, qualsevol persona que tingui la condició de personal funcionari o laboral de l'Administració de la CAIB i accedeixi a un càrrec de rang superior podrà optar entre percebre les retribucions assignades als alts càrrecs o bé les que ja tenia assignades com a personal funcionari o laboral.

La Llei 12/2015, de 29 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2016, va ampliar l'àmbit d'aplicació de l'article 12 de la Llei 10/1997 en els termes següents:

Disposició addicional sisena
Normes específiques en matèria retributiva

El règim retributiu que preveu l'apartat 4 de l'article 12 de la Llei 10/1997, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la comunitat autònoma de les Illes Balears per a l'any 1998, s'ha d'estendre al personal funcionari o laboral que procedeixi de qualsevol entitat del sector públic autonòmic, inclosos el de la Universitat de les Illes Balears i el dels òrgans estatutaris, i passi a ocupar un càrrec o lloc de treball superior al d'origen en l'Administració de la comunitat autònoma o en una entitat del sector públic autonòmic.

En conseqüència, l'àmbit subjectiu d'aplicació de l'article 12.4 s'ha ampliat per incloure-hi el personal funcionari o laboral procedent de qualsevol ens del sector públic autonòmic, dels òrgans estatutaris (Consell Consultiu de les Illes Balears, Consell Econòmic i Social, la Sindicatura de Comptes, etc.) i de la Universitat de les Illes Balears.

La finalitat d'aquest precepte és evitar el menyscapse econòmic que pot suposar al personal funcionari o laboral l'assumpció d'un càrrec de responsabilitat política.

Les persones interessades han de dirigir la seva petició a la conselleria competent en matèria de funció pública. En cas que pertoqui estimar la petició, allò que fa el Servei de Retribucions és assignar a la persona interessada un complement a les

retribucions que pertocuin al càrrec que ocupa fins a arribar a l'import que percebria com a personal funcionari o laboral.

2.3 Retribucions del personal funcionari en pràctiques

La possibilitat d'establir un període de pràctiques per a les persones que participen en un procediment d'ingrés en la funció pública de la CAIB està prevista per l'article 41 del Decret 27/1994, d'11 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'ingrés del personal al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. Aquest Reglament també fixa el període màxim que poden durar les pràctiques: tres mesos per a l'ingrés en cossos o escales adscrits als grups A i B, dos mesos per a l'ingrés en cossos o escales adscrits al subgrup C1 i un mes per a l'ingrés en cossos i escales adscrits al subgrup C2 i al grup AP.

L'article 26 del text refós de l'EBEP estableix que les administracions públiques han de determinar les retribucions del personal funcionari en pràctiques. Així mateix, preveu que, com a mínim, s'han de correspondre a les del sou del grup o subgrup al qual aspiren a ingressar.

L'article 9 del Decret 85/1990, de 20 de setembre, pel qual es regula el règim retributiu dels funcionaris al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, disposa, amb relació al personal funcionari en pràctiques, que les retribucions s'han de satisfer d'acord amb la legislació que les reguli. Aquest precepte es remet expressament al Reial decret 456/86, de 10 de febrer, pel qual es fixen les retribucions dels funcionaris en pràctiques (document d'interès núm. 6).

Per tant, a l'Administració de la CAIB s'aplica el Reial decret 456/1986, tot i que, respectant la legislació bàsica, es podria aprovar una regulació reglamentària pròpia.

Atès el Reial decret 456/1986, les persones que són nomenades personal funcionari en pràctiques tenen dret a percebre una retribució equivalent al sou i a les pagues extraordinàries assignades al grup o subgrup en què es troba classificat el cos al qual aspiren ingressar. Tot i això, les persones que són nomenades personal funcionari en pràctiques i ja tenen la condició de personal funcionari de l'Administració de la CAIB poden optar entre:

- a) Percebre la totalitat de les retribucions assignades al lloc de feina que ocupen abans de començar el període de pràctiques.
- b) Percebre les retribucions equivalents al sou i a les pagues extraordinàries corresponents al grup o subgrup al qual pretenen ingressar, incrementades amb l'import dels triennis que tinguin reconeguts i les retribucions complementàries assignades al lloc de feina que ocupaven abans de l'inici de les pràctiques.

És important fer esment als aspectes següents:

- a) El personal funcionari interí i el personal laboral també poden exercir aquest dret d'opció.
- b) El dret d'opció es pot exercir al començament del període de pràctiques.
- c) Un cop finalitzat el curs selectiu o el període de pràctiques, les persones interessades s'han de reincorporar a l'Administració d'origen fins que es produeixi la presa de possessió com a funcionari de carrera.

Una qüestió més controvertida és quan les pràctiques s'han de dur a terme en una administració diferent d'aquella en què s'ocupa el lloc de feina pel qual s'opta a percebre les retribucions. En aquest sentit, té certa lògica que l'administració d'origen tingui certes reticències per fer-se càrrec de les retribucions d'una persona que probablement adquirirà la condició de personal funcionari de carrera d'una altra administració.

El criteri que segueix l'Administració de la CAIB respecte al personal funcionari o laboral que desenvolupa les pràctiques en una altra administració és remunerar-les si així ho sol·liciten les persones interessades. Per tant, se segueix el criteri fixat per la sentència del Tribunal Suprem de 26 d'abril de 2007, de la qual es pot destacar el fragment següent:

[...] sorprende que, como consecuencia de que un funcionario apruebe un proceso selectivo, la Administración de origen haya de soportar un gasto de quien posiblemente optará en el futuro por abandonar dicha Administración, quedando en situación de excedencia, por optar por el nuevo puesto de trabajo, o que la Administración que selecciona a un funcionario en prácticas haya de pagar más al mismo, porque, mientras que se forma en un curso complementario, prestado además por una Administración distinta, como ocurre en el caso presente, aquel opta por seguir cobrando el sueldo que tenía en otra Administración distinta [...]

[...] Sin embargo, lo decisivo es la situación administrativa en que está el funcionario, que habiendo aprobado un proceso selectivo, en el nuevo puesto de trabajo es nombrado funcionario en prácticas, al objeto de superar una segunda fase, practica, de este proceso. Ante la falta de una previsión específica legal, que sería deseable, la situación no puede ser otra que la de funcionario en activo. Entre otras cosas, porque es posible que no supere el proceso selectivo, y por ello se prevé tras el mismo el reingreso al puesto de origen hasta la toma de posesión del nuevo, cosa que no ocurriría si la situación fuera ya, la de excedencia voluntaria. Y además, porque una vez que haya consolidado el nuevo puesto de trabajo puede optar por permanecer en uno o en otro, quedando en el desechado, en situación de excedencia voluntaria, sin que pueda presumirse "a priori" cuál puede ser la decisión del funcionario. [...]

[...] En definitiva, se trata de favorecer la formación y carrera de los funcionarios públicos y por ello, para no castigar salarialmente

al funcionario que dedica su esfuerzo a promocionarse en un nuevo puesto de trabajo, se le permite optar por mantener el salario correspondiente al puesto de trabajo de origen. Desde la premisa antes dicha de que la situación de estos funcionarios en el puesto de origen es la de activo, la imputación del coste salarial a cualquier Administración que tenga esta relación con él, es admisible jurídicamente, aunque quepan otras soluciones normativas. [...]

2.4 Retribució de les comissions de serveis a la Unió Europea

Les comissions de serveis de caràcter voluntari són un dels sistemes mitjançant els quals les administracions públiques poden proveir llocs de feina. Entre les modalitats de comissions de serveis de caràcter voluntari hi ha les comissions de serveis en altres administracions.

La normativa en matèria de funció pública de la Unió Europea preveu les comissions de serveis del personal funcionari i laboral dels estats membres a la Comissió Europea. Aquestes comissions de serveis s'articulen a través de tres programes: el programa d'experts nacionals en comissió de serveis (ENCS), el programa d'experts nacionals en formació professional (ENFP) i el programa Erasmus per a l'Administració pública.

La Unió Europea selecciona el personal per acomplir aquestes comissions de serveis mitjançant convocatòries públiques. La participació en aquestes convocatòries per part del personal funcionari i laboral es fa amb la interlocució de la Representació Permanent d'Espanya davant la Unió Europea (REPER).

Quan la Unió Europea selecciona un funcionari o una funcionària per dur a terme una d'aquestes comissions de serveis, allò que fa l'Administració de la CAIB és autoritzar-lo per dur a terme una comissió de serveis en altres administracions.

Durant el període en què la persona interessada està destinada a la Unió Europea:

- a) Percep les retribucions amb càrrec a l'Administració de la CAIB.
- b) Continua d'alta en el règim de previsió social corresponent (Seguretat Social o classes passives).
- c) L'Administració de la CAIB ha d'assumir les cotitzacions establertes a càrrec de l'empresa i a càrrec de la persona treballadora.

S'ha de dir que aquests tres aspectes constitueixen les diferències principals respecte a d'altres comissions de serveis de personal funcionari de la CAIB en altres administracions, ja que és l'administració de destí la que es fa càrrec de les retribucions i cotitzacions al règim de previsió social d'aplicació.

2.5 Indemnització de vacances no gaudides



El dret a les vacances anuals retribuïdes està reconegut en la Constitució espanyola. En concret, l'article 40.2 disposa que els poders públics han de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball i garantir el descans necessari mitjançant la limitació de la jornada laboral, les vacances periòdiques retribuïdes i la promoció de centres adequats.

L'article 25 del text refós de l'EBEP estableix que el personal funcionari té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei prestat durant l'any és inferior.

L'article 38 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, estableix que el període mínim de vacances és de 30 dies.

El dret a les vacances és un dret irrenunciable, no es pot substituir per una compensació econòmica i s'ha d'exercir dins l'any natural corresponent.

Però existeixen supòsits en què el personal funcionari o laboral no pot gaudir de les vacances per causes alienes a la seva voluntat i ha de ser degudament indemnitzat. Entre aquests supòsits es pot fer esment al cessament sobtat del personal funcionari interí o laboral temporal, a les incapacitats temporals de llarga durada que deriven en una incapacitat permanent o absoluta i a la pèrdua de la condició de personal funcionari per defunció.

2.5.1 Indemnització per vacances no gaudides com a conseqüència d'un cessament sobtat

El personal funcionari interí o el personal laboral temporal pot ser cessat sobtadament per la reincorporació de la persona a la qual substitueixen.

Pel que fa al primer supòsit, la direcció general competent en matèria de funció pública va emetre la Instrucció 2/2010 del director general de Funció Pública, d'1 juny de 2010, per la qual es determinen les pautes d'actuació amb relació al dret del personal funcionari interí i del personal laboral de durada determinada a ser retribuït econòmicament per les vacances no gaudides (document d'interès núm. 7).

Aquesta Instrucció no té la finalitat de substituir el dret a les vacances per una compensació econòmica, sinó que el seu objecte és indemnitzar les persones que no han pogut gaudir de les vacances perquè la relació de prestació de serveis ha finalitzat de forma imprevista. De fet, el punt 1.1 de la Instrucció 2/2010 especifica que la indemnització econòmica de les vacances no gaudides té un caràcter extraordinari i excepcional i només es pot efectuar en els supòsits concrets que estableix la Instrucció mateixa.



El criteris generals que fixa aquesta Instrucció són els següents:

- a) Si entre el moment en què es té coneixement de la data de cessament i la data concreta d'aquest hi ha temps suficient per gaudir de totes les vacances pendents —per exemple, en el cas d'un concurs de trasllats—, el personal empleat públic haurà de gaudir-ne obligatòriament abans d'aquesta data.
- b) Quan no es pugui determinar amb antelació suficient la data del cessament i no es pugui gaudir de la totalitat de les vacances (cessament o acabament d'un dia per l'altre), les vacances es pagaran íntegrament.
- c) En el cas que únicament hi hagi temps de gaudir de part de les vacances abans de l'acabament de la relació laboral o de la interinitat, se n'haurà de gaudir obligatòriament en la part que sigui possible i la resta es pagarà en concepte d'indemnització per vacances no gaudides.

La unitat de personal de cada conselleria és l'encarregada de tramitar aquest tipus d'indemnitzacions a l'efecte que siguin reconegudes i pagades pel Servei de Retribucions.

En darrer terme, s'ha de fer referència al personal eventual. El personal eventual té la naturalesa d'empleat públic temporal que ocupa llocs de feina de confiança o d'assessorament especial, no reservats a personal funcionari de carrera. El personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat que el va nomenar. Per tant, en el cas del personal eventual també es pot produir un cessament sobtat i, respecte a la indemnització per vacances no gaudides, l'Administració de la CAIB segueix els mateixos criteris que els establerts per al personal funcionari interí o laboral temporal.

2.5.2 Indemnització per vacances no gaudides com a conseqüència d'una incapacitat temporal de llarga durada que deriva en un reconeixement d'una incapacitat permanent total o absoluta

Quan una persona no pot gaudir de les vacances dins l'any natural per causes de força major, les pot gaudir dins l'any natural següent en cas de rebre l'alta mèdica. La incapacitat temporal es considera una causa de força major que habilita gaudir de les vacances fora de l'any natural en què s'han meritat.

Les incapacitats temporals poden allargar-se fins als 18 mesos. Una incapacitat temporal de llarga durada pot derivar en una declaració d'incapacitat permanent total o absoluta. En aquests casos, s'extingeix la relació de prestació de serveis sense que les persones interessades hagin pogut gaudir de les vacances.

En aquests casos, la jurisprudència del Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea en primer lloc, i el Tribunal Suprem després, han reconegut el dret de les persones treballadores a rebre la indemnització corresponent per les vacances no gaudides.

És prou il·lustrativa en aquest sentit la Sentència del Tribunal Suprem de 14 de març de 2019 (document d'interès núm. 8).

2.5.3 Pèrdua de la condició de personal funcionari per defunció

Mitjançant la Sentència de 12 de juny de 2014 (assumpte C-118/13), el Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea va determinar que el dret comunitari s'oposa a normatives o pràctiques nacionals que deneguen la indemnització per les vacances no gaudides quan la finalització de la relació laboral es deu a la defunció de la persona treballadora.

El dia 6 de novembre de 2018, el Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea va emetre una nova sentència (document d'interès núm. 9) mitjançant la qual reconèixer el dret, a una vídua, a percebre una indemnització per vacances no gaudides per part d'una persona que treballava a l'ajuntament de Wuppertal (Alemanya).

D'aquesta sentència és interessant la part dispositiva que estableix:

1) El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional, como la controvertida en los litigios principales, con arreglo a la cual, cuando la relación laboral concluye por fallecimiento del trabajador, el derecho a vacaciones anuales retribuidas adquirido en virtud de aquellas disposiciones y no disfrutado por el trabajador antes de su fallecimiento se extingue sin que nazca ningún derecho a una compensación económica por tal concepto que sea transmisible *mortis causa* a sus herederos.

2) En caso de que sea imposible interpretar una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales en un sentido conforme con lo dispuesto en el artículo 7 de la Directiva 2003/88 y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre el heredero de un trabajador fallecido y el antiguo empresario de este debe dejar inaplicada dicha normativa nacional y velar por que se conceda a ese heredero una compensación económica, a cargo del empresario, por las vacaciones anuales retribuidas devengadas en virtud de aquellas disposiciones y no disfrutadas por el trabajador con anterioridad a su fallecimiento. Tal obligación se impone al órgano jurisdiccional nacional en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88 y del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales cuando el empleador contra el que litiga dicho

heredero es una autoridad pública, y en virtud de la segunda de estas disposiciones si el empresario es un particular.

En resum:

- a) Denegar la indemnització en aquests supòsits implicaria l'extinció *de facto* del dret a les vacances anuals retributives. Perquè es faci efectiu aquest dret en el cas que s'analitza, és necessari satisfer la indemnització corresponent.
- b) Aquest dret té un caràcter patrimonial que no se sostreu de l'haver hereditari.

2.6 Retribucions del personal funcionari en situació de suspensió provisional

Entre les situacions administratives regulades pel text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic hi ha la suspensió de funcions. La suspensió de funcions pot ser ferma o provisional.

La suspensió provisional es pot acordar, quan les circumstàncies ho aconsellin, com a mesura cautelar durant la substanciació d'un procediment judicial o disciplinari.

La persona que és suspesa provisionalment únicament té dret a percebre les retribucions bàsiques i, si pertoca, les prestacions familiars per fills o filles a càrrec seu.

Per tant, si s'acorda la suspensió provisional d'alguna persona que té la condició de personal funcionari de l'Administració de la CAIB, s'ha de comunicar aquesta circumstància al Servei de Retribucions de la Direcció General de Funció Pública, a l'efecte que només aboni les retribucions bàsiques i, si pertoca, les prestacions familiars per fills o filles a càrrec seu.