

34.20 Circular Informativa

MESURES EN MATÈRIA DE PERSONAL A LA LLEI DE PRESSUPOSTOS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Per fi ha sortit *fumata blanca* del Parlament de Catalunya i podem proclamar *habemus* pressupostos de la Generalitat després de tres exercicis i dues pròrrogues. El DOGC núm. 8124, de 30 d'abril, publica la *Llei 4/2020, del 29 d'abril, de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2020*. Aquesta llei entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació.

En matèria de personal trobem com cada any les mesures de relatives a les retribucions de personal i a la contractació. Pel que fa al nostre sector les mesures afecten a les entitats de dret públic, les societats mercantils amb participació total o majoritària de la Generalitat, els consorcis amb participació majoritària de la Generalitat i els consorcis adscrits a l'Administració de la Generalitat i les fundacions amb participació total o majoritària de la Generalitat i les fundacions adscrites. Cal fer però, com sempre, una diferència entre les empreses participades per la Generalitat en funció de si gaudeixen o no del règim d'autonomia de gestió de l'article 68 de la Llei 7/2011.

a) Entitats amb autonomia de gestió

D'acord amb el que disposa la Disposició Addicional 2 de la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya, al personal laboral de les entitats del sector salut participades per la Generalitat en règim d'autonomia de gestió plena, els són aplicables els articles 25.1 a 9, l'article 28.1 i 2, l'article 32 i l'article 33.1 i 2 de la Llei. Veiem que disposen aquests articles.

Els diferents punts de l'**article 25. Retribucions del personal (1 a 9)** estableixen:

1. Remet a l'article 28.1 i 2 (ja els veurem)
2. Ha quedat obsolet, doncs l'increment el mes de juliol en funció de l'evolució de l'increment del PIB del 2019 ja sabem que no es produirà (Vide Circular CAPSS 25.20).
3. Preveu l'autorització d'un increment addicional de la massa salarial 0'3 % des de l'1 de gener, per, *ad exemplum*, millora de la productivitat, revisió de complements específics entre llocs de treball equiparables, l'homologació de complements de destinació o l'aportació a plans de pensions, entre altres mesures.
4. Es permeten adequacions retributives de caràcter singular i excepcional que siguin imprescindibles.
5. Declara que són inaplicables les clàusules dels convenis i acords que s'oposin.



6. Les retribucions absorbibles i les indemnitzacions per raó de servei resten congelades.
7. Autoritza les aportacions a plans de pensions o assegurances col·lectives, sempre que no es superi l'increment global de massa salarial (2,3 %).
8. No es poden atorgar ajuts en concepte d'acció social.
9. No es poden reconèixer percepcions per ajuts a menjar del personal.

Els punts **1 i 2 de l'article 28. Retribucions del personal laboral** estableixen:

1. La massa salarial del personal laboral, exclòs el personal directiu, es pot incrementar fins a un 2 % respecte a la corresponent 2019, en termes anualitzats i d'homogeneïtat (nombre d'efectius, antiguitat, règim de treball, jornada, hores extraordinàries, etc...).
2. Defineix com cada any quines despeses de personal no computen com a massa salarial: prestacions, indemnitzacions i cotitzacions de l'empresa a la Seguretat Social, indemnitzacions per trasllats, suspensions i acomiadaments, indemnitzacions per despeses efectuades pel treballador.

L'article 32 fa referència a l'oferta pública d'ocupació o instruments similars per al 2020 i contractació de personal fix que han de estar limitats per les disponibilitats pressupostàries.

I els punts **1 i 2 de l'article 33 que regulen la contractació temporal de personal** estableixen :

1. Priorització d'atendre les necessitats de personal amb el personal laboral fix existent.
2. Només es pot contractar personal temporal en casos excepcionals per cobrir necessitats urgents.

b) Entitats sense autonomia de gestió

A les entitats del sector públic de salut de la Generalitat que estan privades del règim d'autonomia de gestió, a més de l'articulat anterior els és d'aplicació el següent :

El punt **10 de l'article 25. Retribucions del personal** que suspèn parcialment tots els pactes sindicals, convenis col·lectius i els acords signats que contradiguin el que disposa aquesta llei.

El punt **3 de l'article 28** que estableix la prohibició d'abonar al personal laboral retribucions vinculades a la productivitat o conceptes anàlegs (DPO). Excepcionalment l'òrgan de govern de l'entitat pot acordar abonar un màxim d'un 25 % de la retribució variable vinculada a objectius.

El punt **4 de l'article 28** que estableix que les retribucions del personal laboral del sector públic s'han d'homogeneïtzar amb les dels llocs de treball equivalents a l'àmbit de la Generalitat, i la negociació col·lectiva ha de prendre com a referència les condicions del personal laboral establertes pel Conveni únic.

El punt **3 de l'article 29** que estableix que els alts càrrecs i assimilats han de percebre la retribució per antiguitat que tinguin reconeguda per la seva vinculació prèvia com a funcionaris de carrera o personal laboral fix de l'Administració Pública.



L'**article 30 sobre retribucions del personal directiu de les entitats públiques** que poden ser incrementades, les fixes, en un percentatge del 2 % (no aplica el 0'3 % adicional) sense superar el límit de la retribució de la consellera per al 2020. Pel que fa a les retribucions variables reconegudes en contracte, l'abonament no pot superar un 25% (punt 2). Aquesta retribució variable pot experimentar un increment del 2% (punt 3). La concreció anuals dels objectius i la seva avaluació s'ha d'ajustar als criteris i al procediment que estableixi el Govern.

Punt 3 de l'article 33 que habilita al Govern per fixar les limitacions i controls del personal laboral temporal.

L'**article 34**, que estableix els requisits per a la determinació o modificació de les retribucions del personal laboral i directiu, bàsicament la necessitat d'informe previ del departament de salut i del departament competent en matèria de funció pública (punts 1 i 2).

A més a més es necessita autorització prèvia de la Comissió de Retribucions i Despeses de personal per iniciar negociacions per determinar o modificar condicions de treball (punt 3). Els acords adoptats sense informe favorable són nuls de ple dret (punt 4).

La determinació inicial i la modificació de les retribucions del personal directiu han de ser autoritzades per la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal, excepte que siguin inferiors a les del seu antecessor o constitueixin únicament l'aplicació de l'increment autoritzat del 2%. Si superen la retribució d'un secretari general és el Govern qui les ha d'autoritzar (punts 6 i 7).

L'**article 35**, que defineix que és plantilla pressupostària (placés estructurals amb dotació pressupostària). La creació o modificació de placés estructurals pressupostades, si comporta un major cost en termes anuals, requereix la compensació amb la supressió o modificació d'altres placés pressupostades, de manera que en termes anuals no representi cap increment del cost de la plantilla pressupostària (punt 2).

Si es disposa de finançament i d'un informe favorable de Funció Pública i Economia, el Govern pot autoritzar l'ampliació de la plantilla pressupostària amb caràcter excepcional i pels supòsits taxats que preveu la norma (punts 3 i 4)

L'**article 36**, que estableix que les hores extraordinàries s'han de compensar amb temps de descans. Es poden retribuir econòmicament si hi ha acord de l'òrgan de govern de l'entitat i disponibilitat pressupostària.

Barcelona, 30 d'abril de 2020.