

34.13 Circular Informativa

EL RÈGIM RETRIBUTIU DEL PERSONAL DIRECTIU DEL SECTOR PÚBLIC DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA.

El *Projecte de Llei de Mesures Fiscals, Administratives, Financeres, i del Sector Públic*, en la seva Disposició addicional vint-i-tresena, regula al personal directiu que presta serveis en els ens, entitats, organismes i societats mercantils en les quals la Generalitat participa, directament o indirecta, de forma majoritària (superior al 50 % del seu capital o majoria dels drets de vot o capacitat per nomenar o cessar la majoria de membres del seu òrgan de govern). En queda exclòs el personal directiu que presta serveis a les entitats autònomes administratives.

Es considera personal directiu del sector públic a aquelles persones que exerceixen funcions d'especial responsabilitat gerencial. La pròpia norma explicita quines són aquestes funcions, a saber les que comporten :

- Dedicació única o principal de la jornada, participació directa en la definició/execució de polítiques públiques, capacitat de comprometre externament a l'organització, direcció d'equips de persones, gestió i execució de pressupostos i responsabilitat pel compliment d'objectius.

En qualsevol cas es considera personal directiu als efectes establerts en la disposició addicional 23ª :

- a) Els membres dels consells d'administració de societats mercantils participades que assumeixen funcions de la màxima responsabilitat. I les persones que, no sent administradors, assumeixen la màxima responsabilitat en les societats mercantils.
- b) Les persones que actuen sota la dependència exclusiva dels màxims òrgans de govern o consells d'administració o exerceixen funcions amb autonomia i responsabilitat només limitades per les instruccions o criteris dels òrgans de govern (alts directius).

1. El règim retributiu d'aquest personal el determinarà el Govern mitjançant Decret, en funció d'una classificació de l'entitat, ens o organisme en què prestin serveis.



2. L'estructura retributiva estarà formada per :

- Una assignació bàsica.
- Un complement de càrrec.
- I, si escau, retribució variable en funció dels objectius o resultats fixats.

Les retribucions íntegres de caràcter fix (assignació bàsica + complement de càrrec) no poden ésser superiors a les fixades per un conseller de la Generalitat o les que es determinin anualment a les lleis de pressupostos. Aquestes retribucions s'assimilen a les dels alts càrrecs al servei de la Generalitat.

3. Quant a les indemnitzacions per extinció dels contractes laborals d'alta direcció la disposició incorpora la regulació que ja està vigent per la normativa bàsica de l'Estat (Disposició addicional vuitena de la Llei 3/2012) : 7 dies per any, preavis de quinze dies, nul·litat de clàusules contractuals que ho contravinguin, i fa especial èmfasis en que no pot rebre cap mena d'indemnització el personal que tingui la condició prèvia de funcionari de carrera o laboral amb reserva de lloc de treball.

Els contractes d'alta direcció s'han de comunicar a Funció Pública.

Les retribucions dels alts directius s'hauran d'**incloure en la memòria** de l'entitat i trametre als departaments competents en matèria de funció pública i d'economia i finances.

Queda pendent la publicació d'un reglament de desenvolupament de la norma. Un cop publicat aquest reglament els contractes d'alta direcció i si cal, els estatuts de les entitats tindran un termini de tres mesos per adaptar-se, adequant-se al règim del personal directiu del sector públic de la Generalitat.

La resta de personal, directiu o no, que estigui fora de conveni, també es veurà afectat perquè *"seran objecte de revisió i, en el seu cas, adequació, les contractacions en règim laboral ordinari que tinguin fixades retribucions iguals o superiors per al càrrec de director general (76.270'38 €/any) i no siguin subjectes en tot o en part a conveni col·lectiu"*. En aquest cas la norma no ens diu si l'adequació suposarà una reducció del salari en cas de que el que percebin sigui superior al d'un director general. Veurem que diu el reglament i si tindrà present que la modificació de condicions substancials de condicions de treball, entre elles la quantia del salari, està subjecta a unes determinades normes laborals (article 41 ET).

Cal veure com s'aplica a les entitats del sector salut en règim d'autonomia de gestió plena. En principi no els hauria de ser d'aplicació però el cert és que la pròpia disposició només n'exclou al personal amb funcions de d'investigació i directives dels centres de recerca (centres CERCA i ICREA) que gaudeixen d'un règim d'autonomia anàleg al dels ens públics del sector salut que assoleixen l'equilibri pressupostari.

Barcelona 17 de novembre de 2013.