

## 08.26 Circular Informativa

### LES DESPESES DE PERSONAL AL PROJECTE DE PRESSUPOSTOS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA 2026

*(els canvis respecte a la Llei de Pressupostos 2023 estan indicats en color vermell)*

#### RETRIBUCIONS PER AL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLIC DE LA GENERALITAT I ALTRES MATÈRIES DE PERSONAL

En l'article 25 s'estableixen les retribucions del personal del sector públic de la Generalitat Catalunya per al 2026, que incrementen l'1,5% respecte de les vigents el 31 de desembre de 2025, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a llur antiguitat.

També es podrà aplicar un increment retributiu addicional i consolidable del 0,5%, respecte a les retribucions vigents el 31 de desembre de 2025, si la variació de l'IPC de l'any 2026 és igual o superior a l'1,5%.

L'article 25.5 estableix que les retribucions que tenen caràcter d'absorbibles, la indemnització per residència i les indemnitzacions per raó de serveis es regeixen per llur normativa específica i pel que disposa aquesta llei i no experimenten cap increment respecte de les fixades per al 2025.

Com en anteriors exercicis, no es poden incrementar, en termes globals, respecte a les del 2025 les despeses d'acció social i no es poden atorgar a les persones treballadores ajuts en concepte de fons d'acció social.

*Com a novetat, el Govern pot aprovar les percepcions derivades dels sistemes d'ajuts per a menjar del personal, per la prestació de serveis en jornada partida i presencial, en els termes que s'acordin en la negociació col·lectiva.*

Es poden fer aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances col·lectives sempre que no se superi l'increment global de massa salarial establert a la llei (1,5% o 2%).

D'acord amb l'article 28, l'increment de la massa salarial del personal laboral per a l'any 2026 es pot incrementar fins al límit establert a l'article 25, respecte de la corresponent al 31 de desembre de 2025 en termes anualitzats i d'homogeneïtat per als dos exercicis comparats (efectius de personal, antiguitat, jornada, hores extres i altres condicions laborals), i amb exclusió de les despeses d'acció social que no poden tenir cap increment.

La massa salarial del personal laboral està integrada pel conjunt de les retribucions salarials i extrasalarials meritades l'any 2025, exceptuant:

- a) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- b) Les cotitzacions a la Seguretat Social a càrrec de l'empresa.
- c) Les indemnitzacions per trasllats, suspensions i acomiadaments.
- d) Les indemnitzacions per despeses efectuades per la persona treballadora.

Durant l'exercici 2026 es podran percebre les retribucions vinculades a la productivitat estipulades per conveni col·lectiu o en el contracte laboral.

Com en anteriors exercicis pressupostaris per determinar l'increment de massa salarial no computen les adequacions retributives de caràcter singular i excepcional que resultin

imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius o pel grau d'assoliment dels objectius fixats.

*S'afegeix un nou apartat 28.5 que estableix que no es poden aprovar plans, sistemes ni acords individuals de retribució flexible per al personal laboral (no és aplicable a les entitats del sector públic de salut amb règim d'autonomia de gestió)*

L'article 32. estableix que correspon al Govern autoritzar **la redistribució de places que s'han d'incorporar a l'oferta pública d'ocupació** entre sectors, col·lectius i entitats del sector públic, **i dotades pressupostàriament**, d'acord amb la normativa bàsica aplicable.

L'article 34.8 estableix que els màxims òrgans executius de les entitats a què fa referència l'article 24, llevat de les universitats públiques, han de comunicar a la Secretaria d'Administració i Funció Pública, **mitjançant el departament d'adscripció**, les retribucions vigents del personal laboral ordinari amb retribucions superiors a les del càrrec de director general (99.345,92 euros). *(L'article 34 no és aplicable a les entitats del sector públic de salut amb règim d'autonomia de gestió).*

L'article 37 fa referència a les gratificacions per serveis extraordinaris i hores extraordinàries, establint que s'han de compensar amb hores lliures de servei, d'acord amb les equivalències vigents. Els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries es poden compensar econòmicament, amb caràcter excepcional, i sempre que es disposi de crèdit pressupostari adequat i suficient, en els supòsits expressament autoritzats pel secretari general del departament o pel màxim òrgan de govern de l'entitat o ens d'on es prestin els serveis.

La disposició addicional 3a estableix que a les entitats del sector públic de salut amb règim d'autonomia de gestió que tenen establerts concerts, convenis o contractes amb la Generalitat, a què fa referència l'article 68 de la Llei 7/2011, del 27 de juliol, de mesures fiscals i financeres, els són aplicables:

- L'article 25.1 a 9 (retribucions del personal)
- L'article 28.1 i 2 (retribucions del personal laboral)
- L'article 32 (oferta d'ocupació pública per al 2026)
- L'article 33.1 al 4 **(en la Llei de Pressupostos 2023 eren aplicables l'apartat 1 i 2)** (nomenaments i contractacions de personal temporal en l'exercici del 2026)
- L'article 35.4 (requisits per a la determinació o modificació de retribucions del personal directiu i laboral d'alta direcció)
- L'article 36 (plantilla pressupostària)

## **RETRIBUCIONS DEL PERSONAL LABORAL D'ALTA DIRECCIÓ**

L'article 30 estableix les retribucions dels directius de les entitats públiques (directors generals, directors gerents, gerents).

Pel que fa a les retribucions íntegres anuals de caràcter fix incrementen l'1,5% respecte de les vigents el 31 de desembre de 2025, podent incrementar-se amb el 0,5% addicional i consolidable si la variació de l'IPC de l'any 2026 és igual o superior a l'1,5%, amb el límit màxim establert a la disposició addicional 21a de la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic, que per a l'any 2026 se situa en 130.049,10 euros.

Pel que fa a la retribució variable en funció del compliment d'objectius, s'estableix el mateix increment.

L'article 35 estableix que la determinació inicial i la modificació de les retribucions del personal directiu a què fa referència la disposició addicional vint-i-unena de la Llei 2/2014 han de ser autoritzades per la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal fins que no es dugui a terme el desplegament reglamentari que determina la dita

disposició addicional. I en el cas que les retribucions, **incloses les retribucions variables**, superin les fixades per al càrrec de secretari general (103.645,82 euros), s'han d'autoritzar per acord del Govern.

L'apartat 35.4 estableix que els màxims òrgans executius de les entitats han de comunicar a la Secretaria d'Administració i Funció Pública, **mitjançant el departament d'adscripció**, les retribucions vigents del personal amb rang d'alt càrrec i personal laboral d'alta direcció i personal laboral amb retribucions superiors a les del càrrec de director general (99.345,92 euros).

No requereixen nova autorització del Govern o de la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal, sens perjudici que hagin de ser comunicades, les modificacions de retribucions del personal directiu que impliquin una minva retributiva, ni les que consisteixin exclusivament en l'aplicació de l'increment legalment autoritzat, ni, en cas de relleu, l'assignació de retribucions que, en termes anuals, siguin inferiors o iguals a les de l'anterior ocupant del mateix càrrec.

Barcelona, 2 de març de 2026

## **ANNEX**

### **Article 25 Retribucions del personal**

1. Amb efectes de l'1 de gener de 2026, les retribucions íntegres del personal inclòs en l'article 24 incrementen l'1,5 % respecte de les vigents el 31 de desembre de 2025, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa a efectius de personal com a llur antiguitat.

2. Addicionalment, amb efectes d'1 de gener de 2026, es pot aplicar un increment retributiu addicional i consolidable del 0,5 %, respecte a les retribucions vigents el 31 de desembre de 2025, si la variació de l'IPC de l'any 2026 és igual o superior a l'1,5 %.

3. L'aplicació d'aquests increments al personal laboral es farà en els termes establerts a l'article 28.

4. El que estableixen els apartats 1, 2 i 3 s'entén sens perjudici de les adequacions retributives de caràcter singular i excepcional que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau d'assoliment dels objectius que s'hi fixen, amb el compliment estricte de la normativa vigent.

5. Els acords, convenis o pactes que comportin creixements retributius superiors als fixats per aquest article han d'experimentar l'adequació pertinent, i són inaplicables les clàusules que s'hi oposin.

6. Les retribucions que tenen caràcter d'absorbibles, la indemnització per residència i les indemnitzacions per raó de serveis es regeixen per llur normativa específica i pel que disposa aquesta llei, i no experimenten cap increment respecte de les fixades per al 2025.

7. En l'exercici del 2026, el Govern pot aprovar el restabliment gradual de les aportacions a plans de pensions o contractes d'assegurances col·lectives i noves aportacions sempre que no se superi l'increment global de la massa salarial establert per aquesta llei.

8. En l'exercici del 2026 no s'atorguen als empleats ajuts en concepte de fons d'acció social, ni tampoc altres ajuts que tinguin la mateixa naturalesa i la mateixa finalitat, sens perjudici de la contractació de pòlisses d'assegurances per a cobrir contingències per accidents dels empleats. A aquest efecte, els beneficis econòmics no salarials del personal de les universitats públiques es consideren integrants del fons d'acció social de la universitat, en les modalitats d'ajuts que abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei siguin equivalents al fons d'acció social aplicable al personal al servei de l'Administració de la Generalitat. S'entén per ajut en concepte d'acció social qualsevol benefici, complement o millora, en metàl·lic o en espècie, amb exclusió de préstecs i bestretes, que tingui per objecte satisfer necessitats assistencials del personal que es generen per la concurrència de contingències personals i no tenen caràcter de contraprestació pel treball dut a terme.

9. En l'exercici del 2026, el Govern pot aprovar les percepcions derivades dels sistemes d'ajuts per a menjar del personal, per la prestació de serveis en jornada partida i presencial, en els termes que s'acordin en la negociació col·lectiva.

10. D'acord amb els articles 32 i 38.10 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre, resten suspesos parcialment tots els acords i pactes sindicals signats en l'àmbit del personal funcionari i estatutari, i també els convenis col·lectius i els acords signats en l'àmbit de personal laboral inclòs dins l'àmbit d'aplicació de l'article 24 que contradiguin el que disposa aquesta llei.

### **Article 28 Retribucions del personal laboral**

1. Per a l'exercici del 2026, la massa salarial del personal laboral, exclòs el personal al qual fa referència l'article 30, es pot incrementar fins al percentatge que estableix l'article 25.1 i 2 respecte de la vigent el 31 de desembre de 2025, en termes anualitzats i d'homogeneïtat per als dos períodes objecte de comparació, tant pel que fa a efectius de personal i antiguitat com al règim de treball, jornada, hores extraordinàries i altres condicions laborals, i amb exclusió de les despeses d'acció social que no poden tenir cap increment.

2. A l'efecte del que estableix l'apartat 1, la massa salarial del personal laboral està integrada pel conjunt de les retribucions salarials i extrasalarials meritades per aquest personal l'any 2025. Se n'exceptuen:

- a) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- b) Les cotitzacions a la Seguretat Social a càrrec de l'empresa.
- c) Les indemnitzacions per trasllats, suspensions i acomiadaments.
- d) Les indemnitzacions per despeses efectuades pel treballador.

3. Durant l'exercici del 2026 el personal laboral pot percebre les retribucions vinculades a la productivitat o a conceptes anàlegs que tinguin estipulades per conveni col·lectiu o en el contracte laboral.

4. En cas que els acords o convenis col·lectius reconeguin complements personals transitoris, s'hi ha d'aplicar una absorció del 50 % dels increments retributius amb caràcter general i el 100 % de qualsevol altra millora retributiva, llevat del complement d'antiguitat i del complement de productivitat o similar. S'han de respectar les condicions d'absorció pactades abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

5. No es poden aprovar plans, sistemes ni acords individuals de retribució flexible per al personal laboral.

### **Article 29 Retribucions dels membres del Govern i alts càrrecs**

1. Per a l'exercici del 2026, les retribucions dels òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat determinats per l'article 5.1 de la Llei 13/1989, del 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i assimilats s'incrementen d'acord amb el que estableix l'article 25 respecte de les quanties vigents el 31 de desembre de 2025.

2. Les retribucions dels alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat, establerts per l'article 5.3 de la Llei 13/1989, s'incrementen d'acord amb el que estableix l'article 25, respecte de les vigents el 31 de desembre de 2025, que no pot donar lloc a unes retribucions íntegres superiors a les fixades per als consellers.

44

3. Els alts càrrecs i assimilats han de percebre la retribució per antiguitat que tinguin reconeguda per llur vinculació prèvia com a funcionaris o personal laboral fix de l'Administració pública i el seu sector públic.

4. Per al 2026, les retribucions anuals dels òrgans superiors i alts càrrecs de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sens perjudici de la retribució per antiguitat que els correspongui d'acord amb la normativa vigent i de l'increment de l'article 25.2, són les següents:

President/a de la Generalitat 146.635,82 euros

Conseller/a 130.049,10 euros

Secretari/ària general 103.645,82 euros

Director/a general 99.345,92 euros

5. Excepcionalment, el Govern pot fixar, mitjançant acord, les retribucions dels alts càrrecs i assimilats que ocupin càrrecs vinculats directament a sectors crítics, estratègics o transversals.

### **Article 30 Retribucions del personal laboral d'alta direcció**

1. Per a l'exercici del 2026, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i de les entitats a què fa referència l'article 24, les retribucions fixes vigents el 31 de desembre de 2025 del personal directiu regulat per la disposició addicional vint-i-unena de la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic, i també la resta de personal laboral amb contracte d'alta direcció, s'incrementen d'acord amb el que estableix l'article 25, respecte de les retribucions vigents el 31 de desembre de 2025.

2. Durant l'exercici del 2026, es pot reconèixer al personal directiu a què fa referència l'apartat 1 l'abonament de les retribucions variables que tinguin reconegudes en el contracte en funció del compliment d'objectius. Les quanties d'aquestes retribucions variables s'incrementen d'acord amb el que estableix l'article 25, respecte de les retribucions vigents el 31 de desembre de 2025.

3. A l'efecte del que determina l'apartat 2, l'establiment en el contracte de retribucions variables en funció del compliment d'objectius, la concreció anual dels objectius i llur avaluació i acreditació han d'ésser aprovats pels departaments als quals estiguin adscrites les entitats afectades, i s'han d'ajustar als criteris i al procediment de control fixats pel Govern.

### **Article 32 Oferta d'ocupació pública per al 2026**

1. En l'exercici del 2026, les ofertes d'ocupació pública i els instruments de gestió similars s'han d'aprovar en funció de les disponibilitats pressupostàries i de conformitat amb les previsions de caràcter bàsic que s'estableixin.

2. Correspon al Govern autoritzar la redistribució de places que s'han d'incorporar a l'oferta pública d'ocupació entre sectors, col·lectius i entitats del sector públic, i dotades pressupostàriament, d'acord amb la normativa bàsica aplicable.

### **Article 33 Nomenaments i contractacions de personal temporal en l'exercici del 2026**

1. Les necessitats de personal s'han d'atendre prioritàriament amb personal funcionari de carrera, estatutari i laboral fix existent, utilitzant els sistemes generals i extraordinaris de provisió establerts per la normativa vigent i, si escau, els convenis col·lectius aplicables.

2. En l'exercici del 2026 no es poden nomenar funcionaris interins ni personal estatutari temporal, ni es pot contractar personal laboral temporal, llevat dels casos excepcionals per a cobrir necessitats urgents i inajornables.

3. Els òrgans competents en matèria de personal han de vetllar per prevenir i evitar qualsevol actuació irregular en els nomenaments i en la contractació temporal de personal, especialment pel que fa a situacions d'abús en la temporalitat. Qualsevol actuació irregular en aquesta matèria dona lloc a l'exigència de les responsabilitats que corresponguin.

4. L'incompliment de les obligacions que estableix la normativa laboral sobre contractació temporal de la qual es pugui derivar la condició d'indefinid no fix i el fet d'assignar al personal contractat funcions diferents de les consignades en els contractes donen lloc a l'exigència de responsabilitats d'acord amb la normativa vigent.

46

5. Correspon a les persones titulars de les secretaries generals de cada departament l'atorgament als consorcis adscrits de les autoritzacions necessàries per a la contractació de personal no procedent de les administracions consorciades, d'acord amb la normativa bàsica aplicable.

6. S'habilita el Govern perquè fixi les limitacions i els controls al nomenament de funcionaris interins i de personal estatutari temporal, a la contractació de personal laboral temporal amb excepció de les contractacions resultants de programes de foment competitiu en el cas d'universitats i recerca, i a les contractacions temporals finançades íntegrament mitjançant recursos externs finalistes aliens al pressupost de la Generalitat, i també a les contractacions de personal temporal finançades íntegrament amb fons Next Generation.

**Article 34 Requisits per a la determinació o modificació de retribucions del personal laboral**

1. La determinació o modificació de les retribucions i de les altres condicions de treball del personal laboral dels ens inclosos en l'àmbit d'aplicació de l'article 24, llevat dels apartats c i j, s'ha d'efectuar en el marc de la formalització d'un nou conveni col·lectiu propi o de la modificació de l'existent i requereix l'autorització prèvia a l'inici de la negociació col·lectiva de la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal.

2. La sol·licitud d'autorització ha d'incloure una memòria explicativa del departament d'adscripció sobre les condicions laborals i retributives objectes de negociació, el seu abast i incidència econòmica prevista, d'acord amb les limitacions que estableix l'article 28.1 i 2, sens perjudici del que disposa l'article 25.4.

3. La negociació col·lectiva del personal laboral dels ens a què fa referència l'apartat 1 ha de prendre com a referència les condicions laborals del personal homòleg de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i les seves retribucions no poden ser superiors a les establertes en els convenis col·lectius sectorials del seu àmbit d'activitat.

4. Abans d'adoptar l'acord de formalització del Conveni Col·lectiu o de modificar l'existent, cal l'informe favorable de la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal. Els departaments d'adscripció han de trametre la proposta de nou conveni o de modificació de l'existent acompanyada d'una memòria justificativa sobre les condicions de treball i retributives proposades, una memòria econòmica amb la valoració de tots els aspectes econòmics i la seva incidència en exercicis futurs i el càlcul de la massa salarial, i un informe sobre l'homogeneïtat retributiva, d'acord amb el que estableix l'apartat 3.

5. Excepcionalment, la determinació per mitjà d'un contracte individual de retribucions corresponents a categories professionals no previstes en el conveni col·lectiu de l'entitat, ha de ser autoritzada per la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal.

6. Són nuls de ple dret els acords o la determinació o modificació de condicions de treball adoptats sense observar el procediment establert en aquest article o sense l'informe favorable de la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal.

47

7. L'adopció d'acords o la subscripció de contractes de treball que comportin un incompliment del que estableix aquest article dona lloc a l'exigència de les responsabilitats que corresponguin.

8. Els màxims òrgans executius de les entitats a què fa referència l'article 24, llevat de les universitats públiques, han de comunicar a la Secretaria d'Administració i Funció Pública, mitjançant el departament d'adscripció, les retribucions vigents del personal laboral ordinari amb retribucions superiors a les del càrrec de director general.

**Article 35 Requisits per a la determinació o modificació de retribucions del personal laboral d'alta direcció**

1. La determinació inicial i la modificació de les retribucions del personal directiu a què fa referència la disposició addicional vint-i-unena de la Llei 2/2014 i de la resta de personal laboral d'alta direcció han de ser autoritzades per la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal fins que no es dugui a terme el desplegament reglamentari que determina la disposició addicional esmentada. En el cas que les retribucions, incloses les retribucions variables, superin les fixades per al càrrec de secretari general, s'han d'autoritzar per acord del Govern.

2. No requereixen nova autorització del Govern o de la Comissió de Retribucions i Despeses de Personal les modificacions de retribucions del personal directiu que impliquin una minva retributiva, ni les que consisteixin exclusivament en l'aplicació de l'increment legalment autoritzat, ni, en cas de relleu, l'assignació de retribucions que, en termes anuals, siguin inferiors o iguals a les de l'anterior ocupant del mateix càrrec.

3. L'adopció d'acords o la subscripció de contractes de treball que comportin un incompliment del que estableix aquest article dona lloc a l'exigència de les responsabilitats que corresponguin.

4. Els màxims òrgans executius de les entitats a què fa referència l'article 24, llevat de les universitats públiques, han de comunicar a la Secretaria d'Administració i Funció Pública, mitjançant el departament d'adscripció, les retribucions vigents del personal amb rang d'alt càrrec i personal laboral d'alta direcció amb retribucions superiors a les del càrrec de director general.

#### **Article 36 Plantilla pressupostària**

1. La plantilla pressupostària està formada per les places estructurals que disposen de dotació pressupostària i que figuren a l'annex de personal.

2. La creació o modificació de places estructurals pressupostades, si comporta un major cost en termes anuals, requereix la compensació amb la supressió o modificació d'altres places pressupostades, de manera que en termes anuals no representi cap increment del cost de la plantilla pressupostària.

3. No obstant el que estableix l'apartat 2, el Govern pot autoritzar l'ampliació de la plantilla pressupostària, amb caràcter excepcional, en els supòsits següents:

48

a) Per a la creació de noves places derivades de l'efectiva realització de traspassos de competències.

b) Per a la creació o ampliació de serveis públics, incloent-hi la consolidació de llocs de caràcter estructural.

c) Per a l'assumpció de la gestió directa de serveis externalitzats o subcontractats.

d) En el cas que es derivi del compliment d'una sentència ferma.

4. En tots els casos a què fa referència l'apartat 3, cal que es disposi del finançament adequat i dels informes favorables previs dels departaments competents en matèria de funció pública i de pressupostos. S'ha d'incorporar a la proposta la justificació de la impossibilitat d'atendre les noves necessitats amb la redistribució d'efectius, o la supressió o modificació d'altres places pressupostades, o amb altres mesures de racionalització i ordenació de recursos humans.

5. La plantilla pressupostària de les universitats públiques queda determinada per les places consignades en l'acord del Govern d'autorització de la despesa de personal, d'acord amb l'article 163.3 de la Llei 1/2003, del 19 de febrer, d'universitats de Catalunya.

#### **Article 37 Gratificacions per serveis extraordinaris i hores extraordinàries**

1. Durant l'exercici del 2026, els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries del personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació de l'article 24 s'han de compensar amb hores lliures de servei, d'acord amb les equivalències vigents.

2. Els serveis extraordinaris i les hores extraordinàries es poden compensar econòmicament, amb caràcter excepcional, i sempre que es disposi de crèdit pressupostari adequat i suficient, en els supòsits expressament autoritzats pel secretari general del departament o pel màxim òrgan de govern de l'entitat o ens d'on es prestin els serveis.

## **II. MESURES EN MATÈRIA DE PERSONAL**

### **Disposició addicional 3 Règim aplicable a les entitats del sector públic de salut**

A les entitats del sector públic de salut amb règim d'autonomia de gestió que tenen establerts concerts, convenis o contractes amb la Generalitat, a què fa referència l'article 68 de la Llei 7/2011, del 27 de juliol, de mesures fiscals i financeres, els són aplicables l'article 25.1 a 9, l'article 28.1 i 2, l'article 32, l'article 33.1 a 4, l'article 35.4 i l'article 36.