

Principals novetats laborals de la Llei 10/2026, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya

En el DOGC núm. 9706, de 13 de juliol, s'ha publicat la **Llei 10/2026, de 9 de juliol, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2026**, que va entrar en vigor l'endemà de la publicació, d'acord amb la seva disposició final quarta.

La Llei 10/2026 manté una estructura continuïsta respecte dels darrers exercicis i no incorpora reformes materials en matèria laboral ni en el sistema de Seguretat Social. Tanmateix, conté diverses disposicions que condicionaran de manera significativa la gestió del personal del sector públic català durant l'any 2026, especialment pel que fa a la política retributiva, la negociació col·lectiva i la planificació dels recursos humans.

En aquesta nota informativa destaquem les principals novetats en matèria laboral, distingint entre les prescripcions d'afectació general aplicables al conjunt del sector públic i les previsions específiques que afecten determinats sectors o entitats.

A. Prescripcions d'afectació general

Primer.- Despeses de personal. El títol III de la Llei (articles 24 a 30) regula la política retributiva del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

a) L'article 24 defineix l'àmbit subjectiu d'aplicació del règim de despeses de personal. S'aplica al conjunt del personal de: Administració de la Generalitat; Servei Català de la Salut; El Consell de Treball, Econòmic i Social; l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades; l'Institut Català Internacional per la Pau; l'Autoritat Catalana de la Competència, i el Consell Audiovisual de Catalunya; les entitats autònomes; les entitats de dret públic de caràcter administratiu; les entitats autònomes de caràcter comercial; les entitats de dret públic; les societats mercantils amb participació total o majoritària de la Generalitat; els consorcis amb participació majoritària de l'Administració de la Generalitat i els adscrits a la dita Administració; les fundacions del sector públic de l'Administració de la Generalitat i les adscrites a la dita Administració i les universitats públiques.

b) L'article 25 determina la fixació d'un increment general de les retribucions del personal inclòs en l'article 24 de 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. Addicionalment, existirà la possibilitat d'un increment addicional consolidable del 0,5 % respecte a les retribucions vigents el 31 de desembre de 2025, si la variació de l'índex de preus de consum de l'any 2026 és igual o superior a l'1,5 %.

Nota: Des d'una perspectiva laboral, aquesta previsió compleix una doble funció. D'una banda, garanteix una actualització mínima de les retribucions del personal públic; de l'altra, actua com a límit pressupostari en els processos de negociació col·lectiva. En conseqüència, qualsevol acord que comporti increments salarials haurà de respectar aquests topalls o disposar d'una habilitació normativa específica.

L'article 25.3 reafirma la tradicional subordinació de la negociació col·lectiva del sector públic als límits derivats de la legislació pressupostària. Amb aquesta finalitat, es remet a l'article 28 i estableix que la massa salarial del personal laboral —amb exclusió del personal d'alta direcció a què es refereix l'article 30— es pot incrementar únicament dins dels límits fixats pels apartats 1 i 2 del mateix article 25, respecte de la vigent el 31 de desembre de 2025, en termes anualitzats i d'homogeneïtat. Les despeses d'acció social en queden excloses i no poden experimentar cap increment. Correspondrà a la negociació col·lectiva determinar la forma de fer efectius aquests increments.

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.

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.

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.

El Govern, en l'exercici del 2026, 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.

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.

c) Respecte a les retribucions del personal laboral que, respectant els límits de l'article 25, s'han de determinar en el marc de la negociació col·lectiva, la massa salarial continua essent el principal instrument de control de la despesa de personal. L'article 28 manté el concepte de massa salarial com a element central del control pressupostari del personal laboral. La llei precisa, una vegada més, sense cap canvi significatiu, quins conceptes formen part de la massa salarial i quins n'han de quedar exclosos, especialment les prestacions de Seguretat Social, les cotitzacions empresarials i les indemnitzacions derivades de trasllats o acomiadaments.

Com en els darrers anys es permet que el personal laboral pugui percebre les retribucions vinculades a la productivitat o a conceptes anàlegs que tingui estipulades per conveni col·lectiu o en el contracte laboral.

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. No obstant, s'han de respectar les condicions d'absorció pactades abans de l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Nota: Aquesta delimitació no és merament comptable. Té una incidència directa en la negociació de convenis col·lectius, en la implantació de nous complements salarials i en qualsevol modificació de les condicions econòmiques del personal laboral, ja que determina el marge real disponible per incrementar la despesa de personal.

d) L'article 30 regula les retribucions del personal directiu. Afecta tant al 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, com a la resta de personal laboral amb contracte d'alta direcció.

Els és aplicable el mateix límit d'increment previst a l'article 25.

Durant l'exercici del 2026, es pot reconèixer a aquest personal l'abonament de les retribucions variables que tinguin reconegudes en el contracte en funció del compliment d'objectius. Els imports 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.

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 de ser 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.

Segon.- Oferta pública d'ocupació 2026

L'article 32, com els darrers anys, insisteix que 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, amb la potestat del Govern d'autoritzar la redistribució de places.

Tercer.- Nomenaments i contractacions de personal temporal en l'exercici del 2026

L'article 33 prohibeix contractar personal laboral temporal, llevat dels casos excepcionals per a cobrir necessitats urgents i inajornables. Resten fora d'aquesta prohibició les contractacions resultants de programes de foment competitiu en el cas d'universitats i recerca, i 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.

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 de la temporalitat. Qualsevol actuació irregular en aquesta matèria dona lloc a l'exigència de les responsabilitats que corresponguin.

L'incompliment de les obligacions que estableix la normativa laboral sobre contractació temporal de la qual es pugui derivar la condició d'indefinit 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.

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.

Quart.- Requisits per a la determinació o modificació de retribucions del personal laboral

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 de les lletres c (El Consell de Treball, Econòmic i Social; l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades; l'Institut Català Internacional per la Pau; l'Autoritat Catalana de la Competència, i el Consell Audiovisual de Catalunya) i j (universitats públiques), 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.**

La sol·licitud d'autorització ha d'incloure una memòria explicativa del departament d'adscripció sobre les condicions laborals i retributives objecte de negociació, el seu abast i la 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 (possibilitat 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).

La negociació col·lectiva del personal laboral 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 que estableixen els convenis col·lectius sectorials del seu àmbit d'activitat.

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 dels documents següents:

- a) Una memòria justificativa de les condicions de treball i retributives proposades.
- b) Una memòria econòmica amb la valoració de tots els aspectes econòmics i llur incidència en exercicis futurs, i amb el càlcul de la massa salarial.
- c) Un informe sobre l'homogeneïtat retributiva, d'acord amb el que estableix l'apartat 3 (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 que estableixen els convenis col·lectius sectorials del seu àmbit d'activitat)

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.

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

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.

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.

Cinquè.- Requisits per a la determinació o modificació de retribucions del personal laboral d'alta direcció.

L'article 35 indica 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 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.

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.

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.

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.

Sisè.- Modificacions de plantilla

Es recorda, article 36, que la plantilla pressupostària està formada per les places estructurals que disposen de dotació pressupostària i que figuren a l'annex de personal.

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.

No obstant, el Govern pot autoritzar l'ampliació de la plantilla pressupostària, amb caràcter excepcional, en els supòsits següents:

- 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.

En tots els casos 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.

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, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya.

Setè.- Hores extraordinàries:

L'article 37 indica que 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.

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 on es prestin els serveis.

B.- Prescripcions d'afectació particular a determinats sectors i/o empreses

Vuitè.-Article 23. Aprova els mòduls econòmics dels centres educatius privats concertats que quedaran detallats a l'Annex 1.

Novè.- Règim aplicable a les entitats del sector públic de salut

Regulada en la Disposició addicional 3: 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 (tot allò referent a increments retribucions i conceptes inclosos i exclosos), l'article 28.1, 2 i 5 (tema massa salarial i la prohibició d'aprovar nous plans, sistemes i acords de retribució flexible), l'article 32 (oferta pública ocupació), l'article 33.1 a 4 (no contractació temporal excepte necessitats urgents i inajornables i exigència de responsabilitats), l'article 35.4 (comunicar les retribucions vigents dels alts càrrecs i personal d'alta direcció) i l'article 36 (regulació de la plantilla).

Desè.- Disposició addicional 4. Règim aplicable a la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats i als centres Cerca

A la fundació privada Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA) i als centres Cerca, els són aplicables l'article 25.1 a 7 Incrementos retribucions, però no estan afectats per la prohibició de no atorgar ajuts de fons d'acció social), l'article 28.1 i 2 (massa salarial), l'article 32 (oferta pública ocupació), i l'article 33.1 i 2 (no contractació temporal excepte necessitats urgents i inajornables).

Les limitacions que estableix l'article 25.8 i 9 no són aplicables als centres Cerca ni a la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats quan ho acordi l'òrgan col·legiat de govern, i sempre en funció de llurs disponibilitats pressupostàries.

(Per tant, poden establir ajuts en concepte de fons social i percepcions derivades dels sistemes d'ajuts per a menjar del personal, per la prestació de serveis en jornada partida i presencial)

Onzè.- Altres afectacions.

Les Disposicions addicionals 6 a 7 regulen especificitats de l'ICF, Ferrocarrils Generalitat, Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya i a l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya.

Dotzè.- Disposició addicional 11. Retribucions dels directius públics

El Govern ha de determinar, si escau, el règim de retribucions variables en funció del compliment d'objectius que pot percebre el personal directiu públic professional en el moment de l'aprovació de la normativa que el regula.

Tretzè.- Disposició addicional trenta-tres. Acord sectorial per a l'equiparació salarial amb el sistema de serveis socials

La norma dona cobertura pressupostària al procés d'equiparació salarial previst en l'Acord sectorial del sistema de serveis socials de Catalunya i permet que les entitats perceptores de finançament finalista destinin aquests recursos a adequacions retributives del personal laboral.

En concret, estableix:

Amb relació a l'Acord sectorial de bases per a la construcció d'un sistema d'equiparació salarial amb el sistema de serveis socials de Catalunya, les entitats del sector públic que siguin creditors d'un increment de llur finançament amb caràcter finalista per a millorar les condicions laborals dels treballadors del sector, per tal d'aplicar a llur personal laboral els increments retributius que estableix aquesta llei, han de tenir en compte la possibilitat de fer adequacions retributives d'acord amb el que estableix l'article 25.3.

Nota: No es tracta d'un increment salarial automàtic, sinó d'una habilitació perquè els recursos públics finalistes puguin traduir-se en una millora efectiva de les condicions econòmiques dels treballadors del sector. La transcendència d'aquesta previsió serà especialment significativa per a les entitats concertades i col·laboradores de l'Administració en la prestació de serveis socials.

Reflexió final: Des d'una perspectiva laboral, la Llei 10/2026 no representa un canvi de paradigma, sinó la consolidació del model implantat en els darrers exercicis: contenció de la despesa de personal, increment retributiu moderat, control pressupostari de la negociació col·lectiva i reforç dels mecanismes d'autorització de les decisions amb impacte econòmic. Tot això sens perjudici de les excepcions que la mateixa Llei determina per a determinats sectors i/o empreses.

En aquest context, la principal funció de la llei no és modificar els drets laborals dels empleats públics, sinó determinar el marc econòmic dins del qual aquests drets poden desplegar-se durant l'exercici 2026. Aquest marc continuarà condicionant tant l'activitat negociadora de les administracions públiques com la gestió ordinària dels seus recursos humans.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.