

Principales novedades laborales de la Ley 10/2026, de presupuestos de la Generalitat de Catalunya

En el DOGC núm. 9706, de 13 de julio, se ha publicado la **Ley 10/2026, de 9 de julio, de presupuestos de la Generalitat de Catalunya para 2026**, que entró en vigor al día siguiente de su publicación, de acuerdo con su disposición final cuarta.

La Ley 10/2026 mantiene una estructura continuista respecto de los últimos ejercicios y no incorpora reformas materiales en materia laboral ni en el sistema de Seguridad Social. No obstante, contiene diversas disposiciones que condicionarán de manera significativa la gestión del personal del sector público catalán durante el año 2026, especialmente en lo que se refiere a la política retributiva, la negociación colectiva y la planificación de los recursos humanos.

En esta nota informativa destacamos las principales novedades en materia laboral, distinguiendo entre las prescripciones de afectación general aplicables al conjunto del sector público y las previsiones específicas que afectan a determinados sectores o entidades.

A. Prescripciones de afectación general

Primero.- Gastos de personal. El título III de la Ley (artículos 24 a 30) regula la política retributiva del personal incluido en su ámbito de aplicación.

a) El artículo 24 define el ámbito subjetivo de aplicación del régimen de gastos de personal. Se aplica al conjunto del personal de: la Administración de la Generalitat; el Servicio Catalán de la Salud; el Consejo de Trabajo, Económico y Social; la Autoridad Catalana de Protección de Datos; el Instituto Catalán Internacional para la Paz; la Autoridad Catalana de la Competencia; el Consejo Audiovisual de Cataluña; las entidades autónomas; las entidades de derecho público de carácter administrativo; las entidades autónomas de carácter comercial; las entidades de derecho público; las sociedades mercantiles con participación total o mayoritaria de la Generalitat; los consorcios con participación mayoritaria de la Administración de la Generalitat y los adscritos a dicha Administración; las fundaciones del sector público de la Administración de la Generalitat y las adscritas a dicha Administración, y las universidades públicas.

b) El artículo 25 establece un incremento general de las retribuciones del personal incluido en el artículo 24 del 1,5 %, respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2025, en términos de homogeneidad para ambos períodos de comparación, tanto en lo que se refiere a efectivos de personal como a su antigüedad. Adicionalmente, existirá la posibilidad de un incremento adicional consolidable del 0,5 % respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025, si la variación del índice de precios al consumo del año 2026 es igual o superior al 1,5 %.

Nota: Desde una perspectiva laboral, esta previsión cumple una doble función. Por un lado, garantiza una actualización mínima de las retribuciones del personal público; por otro, actúa como límite presupuestario en los procesos de negociación colectiva. En consecuencia, cualquier acuerdo que comporte incrementos salariales deberá respetar estos límites o disponer de una habilitación normativa específica.

El artículo 25.3 reafirma la tradicional subordinación de la negociación colectiva del sector público a los límites derivados de la legislación presupuestaria. Con esta finalidad, se remite al artículo 28 y establece que la masa salarial del personal laboral —con exclusión del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 30— únicamente podrá incrementarse dentro de los límites fijados por los apartados 1 y 2 del propio artículo 25, respecto de la vigente a 31 de diciembre de 2025, en términos anualizados y de homogeneidad. Los gastos de acción social quedan excluidos y no pueden experimentar incremento alguno. Corresponderá a la negociación colectiva determinar la forma de hacer efectivos dichos incrementos.

Las retribuciones que tienen carácter absorbible, la indemnización por residencia y las indemnizaciones por razón de servicio se rigen por su normativa específica y por lo dispuesto en esta ley, y no experimentan incremento alguno respecto de las fijadas para 2025.

Durante el ejercicio 2026, el Gobierno puede aprobar el restablecimiento gradual de las aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros colectivos, así como nuevas aportaciones, siempre que no se supere el incremento global de la masa salarial establecido por esta ley.

Durante el ejercicio 2026 no se concederán a los empleados ayudas en concepto de fondo de acción social, ni tampoco otras ayudas que tengan la misma naturaleza y finalidad, sin perjuicio de la contratación de pólizas de seguros para cubrir contingencias por accidentes de los empleados. A estos efectos, los beneficios económicos no salariales del personal de las universidades públicas se consideran integrantes del fondo de acción social de la universidad, en aquellas modalidades de ayudas que, con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, sean equivalentes al fondo de acción social aplicable al personal al servicio de la Administración de la Generalitat. Se entiende por ayuda en concepto de acción social cualquier beneficio, complemento o mejora, en metálico o en especie, con exclusión de préstamos y anticipos, que tenga por objeto satisfacer necesidades asistenciales del personal derivadas de la concurrencia de contingencias personales y que no tengan carácter de contraprestación por el trabajo realizado.

El Gobierno, durante el ejercicio 2026, podrá aprobar las percepciones derivadas de los sistemas de ayudas para manutención del personal por la prestación de servicios en jornada partida y presencial, en los términos que se acuerden en la negociación colectiva.

De conformidad con los artículos 32 y 38.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, quedan parcialmente suspendidos todos los acuerdos y pactos sindicales suscritos en el ámbito del personal funcionario y estatutario, así como los convenios colectivos y los acuerdos suscritos en el ámbito del personal laboral incluido dentro del ámbito de aplicación del artículo 24 que contradigan lo dispuesto en esta ley.

c) En relación con las retribuciones del personal laboral que, respetando los límites del artículo 25, deban determinarse en el marco de la negociación colectiva, la masa salarial continúa siendo el principal instrumento de control del gasto de personal. El artículo 28 mantiene el concepto de masa salarial como elemento central del control presupuestario del personal laboral. La ley precisa, una vez más y sin cambios significativos, qué conceptos forman parte de la masa salarial y cuáles deben quedar excluidos, especialmente las prestaciones de Seguridad Social, las cotizaciones empresariales y las indemnizaciones derivadas de traslados o despidos.

Como en los últimos años, se permite que el personal laboral pueda percibir las retribuciones vinculadas a la productividad o a conceptos análogos que tenga estipulados por convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

En caso de que los acuerdos o convenios colectivos reconozcan complementos personales transitorios, deberá aplicarse una absorción del **50 %** de los incrementos retributivos de carácter general y del **100 %** de cualquier otra mejora retributiva, salvo el complemento de antigüedad y el complemento de productividad o similar. No obstante, deberán respetarse las condiciones de absorción pactadas con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley.

Nota: Esta delimitación no es meramente contable. Tiene una incidencia directa en la negociación de convenios colectivos, en la implantación de nuevos complementos salariales y en cualquier modificación de las condiciones económicas del personal laboral, ya que determina el margen real disponible para incrementar el gasto de personal.

d) El artículo 30 regula las retribuciones del personal directivo. Afecta tanto al personal directivo regulado por la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014, de 27 de enero, de medidas fiscales, administrativas, financieras y del sector público, como al resto del personal laboral con contrato de alta dirección.

Les resulta de aplicación el mismo límite de incremento previsto en el artículo 25.

Durante el ejercicio 2026 podrá reconocerse a este personal el abono de las retribuciones variables que tenga reconocidas en el contrato en función del cumplimiento de objetivos. Los importes de estas retribuciones variables se incrementarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 25, respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025.

El establecimiento en el contrato de retribuciones variables en función del cumplimiento de objetivos, la concreción anual de dichos objetivos y su evaluación y acreditación deberán ser aprobados por los departamentos a los que estén adscritas las entidades afectadas, y deberán ajustarse a los criterios y al procedimiento de control fijados por el Gobierno.

Segundo.- Oferta pública de empleo 2026

El artículo 32, al igual que en los últimos años, insiste en que las ofertas de empleo público y los instrumentos de gestión similares deberán aprobarse en función de las disponibilidades presupuestarias y de conformidad con las previsiones de carácter básico que se establezcan, con la potestad del Gobierno de autorizar la redistribución de plazas.

Tercero.- Nombramientos y contrataciones de personal temporal durante el ejercicio 2026

El artículo 33 prohíbe la contratación de personal laboral temporal, salvo en los casos excepcionales necesarios para cubrir necesidades urgentes e inaplazables. Quedan excluidas de esta prohibición las contrataciones derivadas de programas competitivos de fomento en el ámbito de las universidades y de la investigación, las contrataciones temporales financiadas íntegramente mediante recursos externos finalistas ajenos al presupuesto de la Generalitat y las contrataciones de personal temporal financiadas íntegramente con fondos Next Generation.

Los órganos competentes en materia de personal deberán velar por prevenir y evitar cualquier actuación irregular en los nombramientos y en la contratación temporal de personal, especialmente en lo que se refiere a situaciones de abuso de la temporalidad. Cualquier actuación irregular en esta materia dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa laboral sobre contratación temporal, del que pueda derivarse la condición de indefinido no fijo, así como la asignación al personal contratado de funciones distintas de las consignadas en los contratos, dará lugar a la exigencia de responsabilidades de conformidad con la normativa vigente.

Corresponde a las personas titulares de las secretarías generales de cada departamento otorgar a los consorcios adscritos las autorizaciones necesarias para la contratación de personal no procedente de las administraciones consorciadas, de conformidad con la normativa básica aplicable.

Cuarto.- Requisitos para la determinación o modificación de las retribuciones del personal laboral

La determinación o modificación de las retribuciones y de las demás condiciones de trabajo del personal laboral de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación del artículo 24, salvo las letras **c)** (Consejo de Trabajo, Económico y Social; Autoridad Catalana de Protección de Datos; Instituto Catalán Internacional para la Paz; Autoridad Catalana de la Competencia y Consejo Audiovisual de Cataluña) y **j)** (universidades públicas), deberá efectuarse en el marco de la formalización de un nuevo convenio colectivo propio o de la modificación del existente, **y requerirá la autorización previa, antes del inicio de la negociación colectiva, de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal.**

La solicitud de autorización deberá incluir una memoria explicativa del departamento de adscripción sobre las condiciones laborales y retributivas objeto de negociación, su alcance y la incidencia económica prevista, de acuerdo con las limitaciones establecidas en el artículo 28.1 y 2, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25.4 (posibilidad de efectuar adecuaciones retributivas de carácter singular y excepcional que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados, con estricto cumplimiento de la normativa vigente).

La negociación colectiva del personal laboral deberá tomar como referencia las condiciones laborales del personal homólogo de la Administración de la Generalitat de Catalunya, y sus retribuciones no podrán ser superiores a las establecidas en los convenios colectivos sectoriales de su ámbito de actividad.

Antes de adoptar el acuerdo de formalización del convenio colectivo o de modificar el existente, será preceptivo el informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal.

Los departamentos de adscripción deberán remitir la propuesta de nuevo convenio o de modificación del existente acompañada de la siguiente documentación:

- a) Una memoria justificativa de las condiciones de trabajo y retributivas propuestas.
- b) Una memoria económica con la valoración de todos los aspectos económicos y su incidencia en ejercicios futuros, así como el cálculo de la masa salarial.
- c) Un informe sobre la homogeneidad retributiva, de acuerdo con lo establecido en el apartado 3 (tomar como referencia las condiciones laborales del personal homólogo de la Administración de la Generalitat de Catalunya, sin que sus retribuciones puedan ser superiores a las establecidas en los convenios colectivos sectoriales de su ámbito de actividad).

Excepcionalmente, la determinación, mediante contrato individual, de retribuciones correspondientes a categorías profesionales no previstas en el convenio colectivo de la entidad deberá ser autorizada por la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal.

Serán nulos de pleno derecho los acuerdos o la determinación o modificación de condiciones de trabajo adoptados sin observar el procedimiento establecido en este artículo o sin el informe favorable de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal.

La adopción de acuerdos o la suscripción de contratos de trabajo que comporten el incumplimiento de lo establecido en este artículo dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan.

Los máximos órganos ejecutivos de las entidades a que se refiere el artículo 24, salvo las universidades públicas, deberán comunicar a la Secretaría de Administración y Función Pública, a través del departamento de adscripción, las retribuciones vigentes del personal laboral ordinario cuyas retribuciones sean superiores a las correspondientes al cargo de director general.

Quinto.- Requisitos para la determinación o modificación de las retribuciones del personal laboral de alta dirección

El artículo 35 establece que la determinación inicial y la modificación de las retribuciones del personal directivo a que se refiere la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 2/2014 y del resto del personal laboral de alta dirección deberán ser autorizadas por la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal hasta que se lleve a cabo el desarrollo reglamentario previsto en la citada disposición adicional. En el supuesto de que las retribuciones, incluidas las retribuciones variables, superen las fijadas para el cargo de secretario general, deberán ser autorizadas mediante acuerdo del Gobierno.

No requerirán nueva autorización del Gobierno o de la Comisión de Retribuciones y Gastos de Personal las modificaciones retributivas del personal directivo que impliquen una disminución retributiva, ni aquellas que consistan exclusivamente en la aplicación del incremento legalmente autorizado, ni, en caso de relevo, la asignación de retribuciones que, en términos anuales, sean inferiores o iguales a las del anterior ocupante del mismo cargo.

La adopción de acuerdos o la suscripción de contratos de trabajo que comporten el incumplimiento de lo establecido en este artículo dará lugar a la exigencia de las responsabilidades que correspondan.

Los máximos órganos ejecutivos de las entidades a que se refiere el artículo 24, salvo las universidades públicas, deberán comunicar a la Secretaría de Administración y Función Pública, a través del departamento de adscripción, las retribuciones vigentes del personal con rango de alto cargo y del personal laboral de alta dirección.

Sexto.- Modificaciones de plantilla

El artículo 36 recuerda que la plantilla presupuestaria está integrada por las plazas estructurales dotadas presupuestariamente y que figuran en el anexo de personal.

La creación o modificación de plazas estructurales presupuestadas que comporte un mayor coste en términos anuales requerirá su compensación mediante la supresión o modificación de otras plazas presupuestadas, de forma que, en términos anuales, no represente incremento alguno del coste de la plantilla presupuestaria.

No obstante, el Gobierno podrá autorizar, con carácter excepcional, la ampliación de la plantilla presupuestaria en los siguientes supuestos:

- a) Para la creación de nuevas plazas derivadas de la efectiva realización de traspasos de competencias.
- b) Para la creación o ampliación de servicios públicos, incluida la consolidación de puestos de carácter estructural.
- c) Para la asunción de la gestión directa de servicios externalizados o subcontratados.
- d) Cuando derive del cumplimiento de una sentencia firme.

En todos los casos será necesario disponer de la financiación adecuada y de los informes favorables previos de los departamentos competentes en materia de función pública y de presupuestos. La propuesta deberá incorporar la justificación de la imposibilidad de atender las nuevas necesidades mediante la redistribución de efectivos, la supresión o modificación de otras plazas presupuestadas o mediante otras medidas de racionalización y ordenación de los recursos humanos.

La plantilla presupuestaria de las universidades públicas vendrá determinada por las plazas consignadas en el acuerdo del Gobierno de autorización del gasto de personal, de conformidad con el artículo 163.3 de la Ley 1/2003, de 19 de febrero, de Universidades de Cataluña

Séptimo.- Horas extraordinarias

El artículo 37 dispone que los servicios extraordinarios y las horas extraordinarias del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del artículo 24 deberán compensarse con tiempo de descanso, de acuerdo con las equivalencias vigentes.

Los servicios extraordinarios y las horas extraordinarias podrán compensarse económicamente, con carácter excepcional y siempre que exista crédito presupuestario adecuado y suficiente, en los supuestos expresamente autorizados por el secretario general del departamento o por el máximo órgano de gobierno de la entidad o ente en el que se presten los servicios.

B.- Prescripciones de afectación particular a determinados sectores y/o empresas

Octavo.- Artículo 23. Módulos económicos de los centros educativos privados concertados. El artículo 23 aprueba los módulos económicos de los centros educativos privados concertados, que se detallan en el Anexo 1.

Noveno.- Régimen aplicable a las entidades del sector público de salud

A las entidades del sector público de salud con régimen de autonomía de gestión que tengan establecidos conciertos, convenios o contratos con la Generalitat, a que se refiere el artículo 68 de la Ley 7/2011, de 27 de julio, de medidas fiscales y financieras, les resultan de aplicación el artículo 25.1 a 9 (todo lo referente a los incrementos retributivos y a los conceptos incluidos y excluidos), el artículo 28.1, 2 y 5 (masa salarial y prohibición de aprobar nuevos planes, sistemas y acuerdos de retribución flexible), el artículo 32 (oferta pública de empleo), el artículo 33.1 a 4 (prohibición de contratación temporal, salvo para necesidades urgentes e inaplazables, y exigencia de responsabilidades), el artículo 35.4 (comunicación de las retribuciones vigentes de los altos cargos y del personal de alta dirección) y el artículo 36 (regulación de la plantilla).

Décimo.- Disposición adicional cuarta. Régimen aplicable a la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats y a los centros CERCA

A la fundación privada **Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA)** y a los centros CERCA les resultan de aplicación: el artículo 25.1 a 7 (incrementos retributivos, si bien no les resulta de aplicación la prohibición de conceder ayudas con cargo al fondo de acción social); el artículo 28.1 y 2 (masa salarial); el artículo 32 (oferta pública de empleo), y el artículo 33.1 y 2 (prohibición de contratación temporal, salvo para necesidades urgentes e inaplazables).

Las limitaciones establecidas en el artículo 25.8 y 9 no resultan de aplicación a los centros CERCA ni a la Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats cuando así lo acuerde su órgano colegiado de gobierno, y siempre en función de sus disponibilidades presupuestarias.

(Por tanto, podrán establecer ayudas con cargo al fondo de acción social y percepciones derivadas de los sistemas de ayudas para manutención del personal por la prestación de servicios en jornada partida y presencial).

Undécimo.- Otras afectaciones

Las disposiciones adicionales sexta y séptima regulan determinadas especificidades relativas al Institut Català de Finances (ICF), Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, el Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de la Generalitat de Catalunya y la Agència de Ciberseguretat de Catalunya.

Duodécimo.- Disposición adicional undécima. Retribuciones de los directivos públicos

El Gobierno deberá determinar, en su caso, el régimen de retribuciones variables en función del cumplimiento de objetivos que podrá percibir el personal directivo público profesional en el momento de aprobarse la normativa reguladora correspondiente.

Decimotercero.- Disposición adicional trigesimotercera. Acuerdo sectorial para la equiparación salarial con el sistema de servicios sociales

La norma da cobertura presupuestaria al proceso de equiparación salarial previsto en el Acuerdo sectorial del sistema de servicios sociales de Cataluña y permite que las entidades receptoras de financiación finalista destinen dichos recursos a adecuaciones retributivas del personal laboral.

En concreto, establece lo siguiente:

En relación con el Acuerdo sectorial de bases para la construcción de un sistema de equiparación salarial con el sistema de servicios sociales de Cataluña, las entidades del sector público que sean receptoras de un incremento de su financiación con carácter finalista para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores del sector, con el fin de aplicar a su personal laboral los incrementos retributivos establecidos en esta ley, deberán tener en cuenta la posibilidad de efectuar adecuaciones retributivas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25.3.

Nota: No se trata de un incremento salarial automático, sino de una habilitación para que los recursos públicos finalistas puedan traducirse en una mejora efectiva de las condiciones económicas de los trabajadores del sector. La trascendencia de esta previsión será especialmente significativa para las entidades concertadas y colaboradoras de la Administración en la prestación de servicios sociales.

Reflexión final: Desde una perspectiva laboral, la Ley 10/2026 no representa un cambio de paradigma, sino la consolidación del modelo implantado en los últimos ejercicios: contención del gasto de personal, incremento retributivo moderado, control presupuestario de la negociación colectiva y refuerzo de los mecanismos de autorización de las decisiones con impacto económico. Todo ello, sin perjuicio de las excepciones que la propia Ley establece para determinados sectores y/o empresas.

En este contexto, la principal función de la ley no es modificar los derechos laborales de los empleados públicos, sino determinar el marco económico dentro del cual dichos derechos podrán desplegar sus efectos durante el ejercicio 2026. Este marco continuará condicionando tanto la actividad negociadora de las administraciones públicas como la gestión ordinaria de sus recursos humanos.

Nota informativa: El objetivo de este boletín es únicamente informar sobre aquellas novedades que consideramos de interés. En ningún caso pretende constituir una vía de asesoramiento legal. Si necesitan cualquier aclaración, duda o ampliación sobre el contenido de este boletín, no duden en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.