

*Notas jurídicas sobre la gestión de personas en el mundo
local*

**Servicio de Asistencia Jurídica en Recursos Humanos
(SAJRH)**

Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local

**Nota jurídica breve sobre el Real Decreto Ley
6/2023, de 19 de diciembre**



BOE núm. 303, de 20-12-2023

BOE núm. 11 , de 12-01-2024

Nota jurídica núm. 21. Enero de 2024

Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo

Introducción

Esta nota jurídica se ha elaborado para realizar una primera aproximación y dar respuesta a las diferentes cuestiones que se han planteado en materia de empleo público con motivo de la aprobación del RDL 6/2023, de 19 de diciembre, y que resultan de interés para las entidades locales de la demarcación de Barcelona.

De entrada, y como punto de partida, debemos enfatizar que la propia exposición de motivos del RDL 6/2023, de 19 de diciembre, fundamenta la extraordinaria y urgente necesidad de las medidas legislativas incluidas en este libro segundo en el decaimiento del Proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado en su tramitación parlamentaria, con motivo de la finalización de la legislatura. Se reconoce que gran parte del texto se corresponde con el contenido de este Proyecto de Ley, que desarrolla el Real Decreto Legislativo (RDLEG) 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Siguiendo este hilo conductor, el primer artículo de este libro segundo, el artículo 105, establece que el objeto, el ámbito y los principios de actuación de este texto se extenderán a **la Administración General del Estado, así como a los organismos y las entidades vinculadas o dependientes**, según el artículo 2.1.d del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Como veremos, de todo el articulado se desprende su **aplicación exclusiva a la Administración General del Estado**, que se confirma de forma expresa en el apartado segundo de la **disposición final séptima**, cuando prescribe que **el libro segundo**, las disposiciones adicionales [...] y **las disposiciones transitorias** cuarta, quinta, sexta, séptima y octava, **no tienen carácter básico¹ y se aplican exclusivamente a la Administración General del Estado como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

Así pues, siguiendo el articulado, analizaremos los 4 títulos del libro segundo y las disposiciones transitorias que se ocupan de su aplicación desde la óptica de interés para la ocupación pública local¹.

¹ El artículo 92.1 de Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece que los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución.

Índice

- I) La planificación estratégica que se vincula estrechamente a la planificación plurianual de la Administración del Estado, tanto presupuestaria como funcional
- II) El acceso al empleo público y la selección de personal
- III) La evaluación del desempeño y la carrera profesional
- IV) La figura del directivo público profesional
- V) Las disposiciones transitorias que se ocupan de la aplicación del libro segundo

I) Título I. La planificación estratégica de los recursos humanos: oferta pública de empleo y relación de puestos de trabajo

Los artículos 106 y 107 del RDL 6/2023 definen la **planificación estratégica de los recursos humanos** como un instrumento de criterios de ordenación de las **necesidades de recursos humanos**, vinculándolo directamente a la planificación plurianual de la Administración del Estado, tanto presupuestaria como funcionalmente.

El RDL 6/2023 establece que la planificación estratégica es **un instrumento revisable periódicamente y objeto de negociación colectiva**, y que al mismo tiempo debe proporcionar:

- a) **el conocimiento de los recursos humanos necesarios** dentro del marco de las previsiones presupuestarias
- b) **los criterios y las medidas para articular la oferta pública de empleo**, orientar **mecanismos de movilidad**, las **convocatorias de provisión de puestos** de trabajo y los procesos de **promoción interna**, proponer los **itinerarios formativos necesarios**, establecer los **objetivos de desarrollo** y fomentar el talento interno.

Ahora bien, para concretar la elaboración de instrumentos de la planificación estratégica en recursos humanos se ha previsto de forma expresa que el departamento ministerial con competencias de función pública dicte las normas y directivas pertinentes.

Seguidamente, en el artículo 108 se define **la oferta pública de empleo** con la clara intención de **reducir los plazos de su ejecución y también la de los procesos selectivos**, y se establece:

- a) **La publicación de las convocatorias** de los procesos selectivos **en el mismo año natural de la publicación de la oferta pública de empleo**.
- b) **La ejecución de las convocatorias** de los procesos selectivos en el **plazo máximo de 2 años desde su publicación**, y las respectivas **fases de oposición en 1 año**, salvo causa justificada.

Respecto a la oferta pública de empleo, también se establecen dos reservas específicas de forma expresa:

- a) **Para la promoción interna** se establece la reserva de un mínimo no inferior al 30 % de las plazas de acceso libre.
- b) **Para personas con discapacidad** se establece una reserva del 10 % sobre el total de las plazas incluidas en la oferta, con un mínimo del 2 % para personas con discapacidad intelectual, con el fin de llegar a la ocupación del 2 % de personas con discapacidad del total de las personas ocupadas en la Administración General del Estado.

En los artículos 109 y 110 se establece **la definición de la relación de puestos de trabajo** como un instrumento técnico de ordenación de la ocupación de la Administración General del Estado y también del sector público institucional estatal, según la disposición adicional decimocuarta. Asimismo, mantiene que se estructuran los puestos de trabajo en niveles, según el grado de responsabilidad exigido.

Por último, y como novedad para la Administración General del Estado, el artículo 111 prevé que la Secretaría General de Función Pública, en colaboración con los ministerios y organismos públicos, convoque **concursos unitarios con carácter abierto y permanentes** en los que se podrán incluir puestos de trabajo vacantes adscritos a distintos ministerios y organismos públicos, con el objetivo de favorecer una movilidad ordenada y coordinada en el seno de la Administración General del Estado.

Ahora bien, la **disposición final séptima**, apartado segundo, establece que estas disposiciones **carecen de carácter básico y resultan de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado** como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración del Estado.

II) Título II. Acceso al empleo público: sistemas y procesos de selección

Los artículos 112 a 115 regulan el acceso y la selección de personal a la Administración General del Estado, y recogen los mismos principios y la regulación que ya se incluyen en el RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tal y como señala la propia exposición de motivos del RDLEG 5/2015, en este título II se prevé que en los procesos selectivos de acceso a la Administración General del Estado se garantice la conexión entre los distintos tipos de pruebas objetivas a superar y las competencias requeridas para el desarrollo de las funciones.

Asimismo, en relación con los términos de culminación de los procesos de selección y adquisición de la condición de empleado público, se establece que, en todo caso, **la toma de posesión del personal funcionario de carrera deberá realizarse dentro de los 15 días naturales a partir de la publicación del nombramiento**. Este plazo será de un mes cuando suponga un cambio de localidad de residencia, y en el caso de personal interino y eventual será el día siguiente al del nombramiento.

Además, se expresa el fortalecimiento de la profesionalización de los órganos de selección mediante la creación de órganos o comités especializados de carácter permanente y la participación de sus miembros en actividades formativas dirigidas a obtener o actualizar los conocimientos y competencias en técnicas de selección.

Ahora bien, tal y como ya se ha expresado anteriormente, **la disposición final séptima**, apartado segundo, establece que esta regulación **no tiene carácter básico y resulta de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado**, como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración del Estado.

III) Título III. Evaluación del desempeño y la carrera profesional

El título III se divide en 2 capítulos: el capítulo I, que incluye los artículos 116 a 121, y el capítulo II, que corresponde al artículo 122. Estos artículos recogen la regulación de la evaluación del desempeño ligada a la planificación estratégica de recursos humanos, y la carrera profesional introduciendo la carrera horizontal, respectivamente.

Los artículos 116 a 121 definen **la evaluación del desempeño** como un procedimiento en el que se **valora la conducta profesional y se mide el cumplimiento de los objetivos colectivos e individuales** con el fin de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios públicos.

Esta regulación **no reconoce un modelo unívoco** que sirva para todos los departamentos ministeriales y organismos públicos, pero determina unos principios y criterios orientadores que deben presidir todos los modelos de evaluación, tanto los que se encuentren en funcionamiento como los que se desarrollen en un futuro.

Asimismo, **prevé la negociación colectiva** de las normas en materia de evaluación del desempeño y la participación de los empleados en las comisiones de seguimiento.

La evaluación del desempeño se implementará con **carácter obligatorio** para todo el personal y tendrá **efectos directos en la progresión de la carrera profesional**:

- ✓ en la acreditación de méritos para la provisión de puestos de trabajo,
- ✓ en la continuidad en el puesto de trabajo,

- ✓ en la percepción de retribuciones complementarias de carácter variable
- ✓ y en la valoración de las necesidades formativas, a las que es preciso incentivar la participación voluntaria.

De forma expresa, se establece que para el personal funcionario de la Administración General del Estado **la retribución complementaria de carácter variable** que resulte de la evaluación del desempeño **sustituirá al complemento de productividad actual**. Asimismo, para el personal laboral prevé este complemento, que se regulará de conformidad con lo que se establezca en los convenios colectivos y en la normativa específica de aplicación.

En cuanto a la **carrera profesional**, el artículo 122 introduce la **carrera horizontal con carácter voluntario**, y la define como el **reconocimiento del desarrollo profesional** mediante la progresión a través del ascenso en **un sistema de tramos** que prevé **4 tramos en cada grupo o subgrupo** de personal funcionario.

Los ascensos de tramo se realizarán de forma consecutiva y se exigirá un período mínimo de 5 años de servicios efectivos en el primer tramo, y de 6 años en los siguientes. Para estos ascensos deberá tenerse en cuenta:

- ✓ la trayectoria profesional
- ✓ el resultado de la evaluación del desempeño
- ✓ el cumplimiento de un itinerario de formación especializada
- ✓ la participación en actividades de gestión del conocimiento, docencia o investigación

Las etapas de reconocimiento del desarrollo profesional de la carrera se aplicarán a **petición del empleado** y fruto del resultado de una evaluación objetiva y reglada, pendiente de desarrollo reglamentario, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

Para el personal funcionario en la Administración General del Estado, **la progresión en los tramos se reflejará en un nuevo complemento de carrera**, y en el personal laboral, será de aplicación según la normativa específica.

La **disposición final séptima**, apartado segundo, establece que **esta regulación no tiene carácter básico y resulta de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado** en desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración del Estado.

IV) Título IV. Personal directivo público profesional²

Este título IV, en los artículos 123 al 127, regula la figura del **personal directivo público profesional en el ámbito de la Administración General del Estado**.

^{2 2} El artículo 306 Personal Directivo del DECRETO LEGISLATIVO 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley municipal y de régimen local de Catalunya.

Define al personal directivo público profesional como aquel que desarrolla **funciones directivas para el desarrollo de políticas y programas públicos** con margen de autonomía, de acuerdo con los criterios e instrucciones directas de sus superiores, con responsabilidad en la gestión y control del cumplimiento de los objetivos propuestos en el desarrollo de los planes de actuación de la organización en la que desarrolle sus funciones.

El personal directivo público profesional, referido a la Administración General del Estado, se corresponde con **los titulares de las subdirecciones generales y puestos asimilados**, y se consideran puestos predirectivos los puestos correspondientes a subdirecciones generales adjuntas y aquellos que se les asimilen.

En el sector público institucional estatal, los puestos de trabajo de personal directivo serán los previstos en sus estatutos y se regirán por el régimen jurídico que corresponda, que puede ser de carácter administrativo o laboral.

Como novedad, en el artículo 125 se establece la creación de un repertorio de puestos de trabajo con perfil directivo que incluya competencias y calificaciones profesionales, así como la experiencia profesional y formación requerida. Y también prevé la creación de un directorio para facilitar la gestión del talento interno, cuya inscripción tendrá carácter voluntario.

Con carácter general, el régimen jurídico previsto para esta ocupación en la Administración General del Estado es el de derecho administrativo. Sin embargo, en el caso del sector público institucional estatal que reúna la condición de personal laboral, estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

En relación con los requisitos para la designación de personal directivo público profesional en el ámbito de la Administración General del Estado, el artículo 126 establece que, aparte del nivel de experiencia, antigüedad y formación requerida, se exija acreditar la **condición de funcionario de carrera del subgrupo A1**. En los casos en que pueda ser personal laboral, no se requerirá esta condición, pero deberá acreditarse el mismo nivel de titulación.

Asimismo, en el artículo 127, se establece el régimen del nombramiento, duración y cese del personal directivo profesional en la Administración General del Estado. De dicha regulación destacamos:

- ✓ la cobertura de estos puestos de trabajo mediante el **procedimiento de libre designación** y, expresamente, se regula que **no sea posible la cobertura provisional**.
- ✓ una **duración inicial de 5 años prorrogables por períodos idénticos para el nombramiento de este personal directivo**.
- ✓ las **causas tasadas de cese, entre las que prevé expresamente, si bien con carácter excepcional, la pérdida de la confianza**.
- ✓ **se prevé las garantías previstas con carácter general en la normativa de función pública** para el supuesto de cese en los puestos de trabajo obtenidos por el sistema de libre designación.

La **disposición final séptima**, apartado segundo, establece que esta **regulación no tiene carácter básico¹** y **resulta de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado** como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración del Estado.

V) Disposiciones transitorias que se ocupan de la aplicación del libro segundo

Las **disposiciones transitorias cuarta, quinta, sexta y séptima** se ocupan de la aplicación del libro segundo del RDL 6/2023, que incluye los 4 títulos comentados, en lo que se refiere a las siguientes cuestiones:

- a) **Disposición transitoria cuarta. Aplicación del libro segundo del RDL 6/2023 al acceso al empleo público:** establece que los plazos de toma de posesión del personal funcionario, interino y eventual como empleado público en la Administración General del Estado establecidos en el artículo 114, serán también aplicables a los procesos de selección en curso.
- b) **Disposición transitoria quinta. Implementación de la evaluación del desempeño:** establece la vigencia de los sistemas de evaluación del desempeño preexistentes que ya estén implementados sin perjuicio de su revisión.
- c) **Disposición transitoria sexta. De los intervalos de niveles:** establece que, **hasta que se apruebe la normativa reglamentaria** (que desarrolle la carrera profesional establecida en el artículo 122 y la regulación de desarrollo prevista), los intervalos de los niveles de cada grupo y subgrupo de clasificación con carácter transitorio, que **incluyen por primera vez el intervalo de los niveles correspondientes al grupo B**, es el siguiente:

Grupo o subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	24	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	24
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18

- d) **Disposición transitoria séptima. Régimen transitorio de las retribuciones:** establece que hasta que no se implemente la evaluación del desempeño prevista en este RDL, pendiente de reglamentación, según prevé el artículo 118, el complemento de desempeño se regirá por los modelos, criterios o baremos autorizados y en vigor para la asignación del complemento de productividad. **Una**

vez se implemente la evaluación del desempeño, el complemento retributivo que resulte sustituirá a todos los efectos el complemento de productividad.

La cuestión jurídica que ha resultado de mayor interés y de actualidad en las jornadas posteriores a la aprobación y entrada en vigor del RDL 6/2023 ha sido **la posible aplicación derivada en el ámbito de la función pública local de la disposición transitoria sexta**, que regula el cuadro de intervalo de niveles de cada grupo y subgrupo de clasificación.

Las dudas de interpretación jurídica que se han manifestado por la distinta doctrina científica sobre la legislación local aplicable surgen:

- a) Por un lado, por el redactado del artículo 3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración local, en la versión dada por el Real Decreto 158/1996,³ de 2 de febrero, que determina que, en defecto de legislación específica dictada por las comunidades autónomas, **los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de la Administración local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado**, y, en consecuencia, resulta aplicable el artículo 71 del RD 364/1995, de 10 de marzo.⁴⁵
- b) Y por otro, por el redactado de la disposición derogatoria única del propio RDL 6/2023, de 19 de diciembre, que establece que quedan derogadas todas las normas de rango igual o inferior en todo lo que contradigan **o se opongan a lo dispuesto en este RDL**. Según algunas opiniones jurídicas, esto podría afectar a la vigencia del artículo 71 del RD 364/1995, de 10 de marzo.⁶

Efectivamente, la disposición transitoria sexta del RDL 6/2023 regula un intervalo diferente de niveles de clasificación para los funcionarios de la Administración General del Estado, si bien es preciso atenerse a su regulación, dado que:

³ El artículo 3.1 del RD 861/1986, de 25 de abril, establece que los intervalos de niveles de los puestos de trabajo de los funcionarios de la Administración local serán los que se establezcan en cada momento para los funcionarios de la Administración del Estado. [...] Y la disposición adicional única establece que esta regulación se aplicará en todo el territorio nacional en defecto de legislación específica dictada por las comunidades autónomas.

⁴ La Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 2008 (rec. 6658/2004) establece que esta legislación específica de la comunidad autónoma vendrá dada por la legislación de régimen local, resultando en este defecto de aplicación el artículo 71 del Reglamento de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por RD 364/1995, de 10 marzo.

⁵ La disposición final octava establece que corresponde al Gobierno y a las comunidades autónomas, en el ámbito de las respectivas competencias, dictar disposiciones para el desarrollo y aplicación del RDL 6/2023, de 19 de diciembre.

⁶ El artículo 71.1 del RD 364/1995, de 10 de marzo, establece que los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada cuerpo o escala, de acuerdo con el grupo en el que se clasifiquen, son los siguientes:

Cuerpo o escala	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

- a) Lo regula **con carácter de norma transitoria**, es decir, durante el período de la reglamentación de la norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, **y aplicable exclusivamente a la Administración General del Estado**.
- b) También lo regula como **norma de carácter no básica y de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado**⁷, tal y como prevé de forma expresa y literal la disposición final séptima, apartado segundo, en la que se determina expresamente que la disposición transitoria sexta no tiene carácter básico y es de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado, como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por consiguiente, **la regulación establecida en la disposición transitoria sexta**, según el dictado de aplicación de la disposición final séptima, interpretada en sentido literal y finalista de la misma norma, **excluye que pueda ser aplicable a la Administración local**. Por tanto, debe decaer la posibilidad de cualquier remisión que provenga de una regulación anterior que resultaría contradictoria y en sentido opuesto a **la mencionada exclusividad de aplicación a la Administración General del Estado**.

Por otra parte, tanto de la disposición derogatoria ⁸única como de la disposición transitoria sexta del RDL 6/2023, no se expresa la derogación del RD 364/1995, de 10 de marzo, que se mantiene vigente, y al menos como norma de aplicación supletoria a la Administración local, y en su caso, mientras no se desplieguen las normas reglamentarias de conformidad con el articulado del RDL 6/2023.

Dicho de otra forma, se mantiene en vigor la norma sobre los intervalos de niveles por grupo de clasificación,⁹ la de derechos retributivos, la de ordenación, planificación y gestión de recursos humanos que se encuentren en vigor en cada administración pública, mientras no se opongan a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y hasta que se dicten las leyes de función pública y las normas reglamentarias de desarrollo que resulten de aplicación,¹⁰ de conformidad con la disposición final cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y/o en su caso, la legislación específica¹¹ que pueda corresponder de conformidad con el artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

⁷ El artículo 1.3 del RD 364/1995, de 10 de marzo, prevé expresamente que sea norma de aplicación supletoria para todos los funcionarios civiles del resto de administraciones públicas.

⁸ De acuerdo con la Resolución de 28 de julio de 2005, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las directrices de técnica normativa, tanto por el carácter de la disposición transitoria, como por la disposición derogatoria del RDL 6/2023, no deroga expresamente el RD 364/1995, de 10 de marzo, que se encuentra en vigor, al menos mientras no se desplieguen las leyes de función pública y las normas reglamentarias de desarrollo del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, tal y como prevé la disposición final cuarta de este texto refundido y el RDL 6/2023.

⁹ El artículo 1.3 del RD 364/1995, de 10 de marzo, contempla que sea de aplicación supletoria para todos los funcionarios civiles del resto de administraciones públicas.

¹⁰ Cabe decir que la disposición final octava del propio RDL 6/2023, de 19 de diciembre, ha establecido que corresponde al Gobierno y a las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, dictar las disposiciones para el desarrollo y aplicación del citado RDL.

¹¹ Disposición adicional del RD 158/1996, de 2 de febrero, por el que se modifica el artículo 3 del RD 861/1986, de 25 de abril, en lo relativo al complemento de destino de los funcionarios de la Administración local, que establece **que esta regulación se aplicará en todo el territorio nacional en defecto de legislación específica dictada por las comunidades autónomas**.

La **disposición final séptima**, apartado segundo, establece que esta regulación **no tiene carácter básico y resulta de aplicación exclusiva a la Administración General del Estado¹** como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en la Administración del Estado.

Referencias normativas

Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del RDL 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Real Decreto Ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

121/000149 Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado.

Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General del ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la financiación pública.

Real Decreto 158/1996, de 2 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, en lo relativo al complemento de destino de los funcionarios de la Administración local.

Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración local.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local.

Decreto Legislativo 2/2003, de 28 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Municipal y de Régimen Local de Cataluña.

Decreto 214/1990, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Personal al servicio de las entidades locales.

Servicio de Asistencia Jurídica en Recursos Humanos

de la **Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local**

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans

C/ Mejía Lequerica. Pabellón Levante - Recinto Maternidad

08028 Barcelona

Teléfono 934 022 276