

Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

**Nota jurídica breu sobre el Reial decret llei
6/2023, de 19 de desembre**



BOE núm. 303, de 20-12-2023

BOE núm. 11, de 12-01-2024

Nota jurídica núm. 21. Gener de 2024

Reial decret llei 6 /2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de recuperació, transformació i resiliència en matèria del servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge

Introducció

Aquesta nota jurídica s'ha elaborat per fer una primera aproximació i donar resposta a les diferents qüestions que s'han plantejat en matèria d'ocupació pública amb motiu de l'aprovació del RDL 6/2023, de 19 de desembre, i que resulten d'interès per a les entitats locals de la demarcació de Barcelona.

D'entrada, i com a punt de partida, hem d'emfatitzar que la mateixa exposició de motius del RDL 6/2023, de 19 de desembre, fonamenta l'extraordinària i urgent necessitat de les mesures legislatives incloses en aquest llibre segon al decaïment del Projecte de Llei de funció pública de l'Administració de l'Estat en la tramitació parlamentària, amb motiu de la finalització de la legislatura. Es reconeix que gran part del text es correspon amb el contingut d'aquest Projecte de Llei, que desenvolupa el Reial decret legislatiu (RDLEG) 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració general de l'Estat.

Seguint aquest fil conductor, el primer article d'aquest llibre segon, l'article 105, estableix que l'objecte, l'àmbit i els principis d'actuació d'aquest text s'estendran a **l'Administració general de l'Estat, els organismes i entitats vinculades o dependents**, segons l'article 2.1.d del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Tal com veurem, de tot l'articulat, a més, es desprèn la **seva aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat**, que es confirma de forma expressa en l'apartat segon de la **disposició final setena** quan prescriu que el llibre segon, les disposicions addicionals [...] i les disposicions transitòries quarta, cinquena, sisena, setena i vuitena, **no tenen caràcter bàsic¹ i s'apliquen exclusivament a l'Administració general de l'Estat com a norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració general de l'Estat**.

Així doncs, resseguint l'articulat, analitzarem els 4 títols del llibre segon i les disposicions transitòries que s'ocupen de la seva aplicació des de l'òptica d'interès per a l'ocupació pública local¹.

¹ Cal tenir present l'article 92.1 de Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, que estableix que **els funcionaris al servei de l'Administració local es regeixen**, en tot el que no disposa en aquesta Llei, per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per la resta de legislació de l'Estat en matèria de funció pública, així com per la legislació de les comunitats autònomes, en els termes de l'article 149.1.18a de la Constitució.

Índex

- I) la planificació estratègica que es vincula estretament a la planificació plurianual de l'Administració de l'Estat, tant pressupostària com funcional
- II) l'accés a l'ocupació pública i la selecció de personal
- III) l'avaluació de l'acompliment i la carrera professional
- IV) la figura del directiu públic professional
- V) les disposicions transitòries que s'ocupen de l'aplicació del llibre segon

I) Títol I. Planificació estratègica dels recursos humans: oferta pública d'ocupació i relació de llocs de treball

Els articles 106 i 107 del RDL 6/2023 defineixen la **planificació estratègica dels recursos humans** com un instrument de criteris d'ordenació de les **necessitats de recursos humans**, i el vinculen directament a la planificació plurianual de l'Administració de l'Estat, tant pressupostàriament com funcionalment.

El RDL 6/2023 estableix que la planificació estratègica és **un instrument revisable periòdicament i objecte de negociació col·lectiva**, i que alhora ha de proporcionar:

- a) **el coneixement dels recursos humans necessaris** dins del marc de les previsions pressupostàries
- b) **els criteris i les mesures per articular l'oferta pública d'ocupació**, orientar **mecanismes de mobilitat**, les **convocatòries de provisió de llocs de treball** i els processos de **promoció interna**, proposar els **itineraris formatius necessaris**, establir els **objectius de desenvolupament** i fomentar el talent intern.

Ara bé, per concretar l'elaboració d'instruments de la planificació estratègica en recursos humans s'ha previst de forma expressa que sigui **el departament ministerial amb competències de funció pública qui dicti les normes i les directius pertinents**.

Seguidament, en l'article 108 es defineix **l'oferta pública d'ocupació** amb la clara intenció de **reduir els terminis de la seva execució i també la dels processos selectius**, i s'estableix:

- a) **La publicació de les convocatòries** dels processos selectius **en el mateix any natural de la publicació de l'oferta pública d'ocupació.**
- b) **L'execució de les convocatòries** dels processos selectius en el **termini màxim de 2 anys des de la seva publicació**, i les **fases d'oposició** respectives **en 1 any**, llevat que hi hagi una causa justificada.

Respecte de l'oferta pública d'ocupació, també s'estableixen dues reserves específiques de forma expressa:

- a) **Per a la promoció interna** s'estableix la reserva d'un mínim no inferior al 30 % de les places d'accés lliure.
- b) **Per a persones amb discapacitat**, s'estableix una reserva del 10 % sobre el total de les places incloses a l'oferta, amb un mínim del 2 % per a persones amb discapacitat intel·lectual, amb la finalitat d'arribar a l'ocupació del 2 % de persones amb discapacitat del total de les persones ocupades a l'Administració general de l'Estat.

En els articles 109 i 110 s'estableix **la definició de la relació de llocs de treball** com un instrument tècnic d'ordenació de l'ocupació de l'Administració general de l'Estat i també del sector públic institucional estatal segons la disposició addicional catorzena. Així mateix, manté que s'estructura els llocs de treball en nivells, segons el grau de responsabilitat exigida.

I en darrer terme, i com a novetat per a l'Administració general de l'Estat, l'article 111 preveu que la Secretaria General de Funció Pública, en col·laboració amb els ministeris i els organismes públics, convoqui **concursos unitaris amb caràcter obert i permanents** en els quals es podran incloure llocs de treball vacants adscrits a diferents ministeris i organismes públics, amb l'objectiu d'afavorir una mobilitat ordenada i coordinada en el sí de l'Administració general de l'Estat.

Ara bé, la disposició final setena, apartat segon, estableix que aquestes disposicions **no tenen caràcter bàsic** i resulten **d'aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat** com a norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració de l'Estat.

II) Títol II. Accés a l'ocupació pública: sistemes i processos de selecció

Els articles 112 a 115 regulen l'accés i la selecció de personal a l'Administració general de l'Estat, i recullen els mateixos principis i regulació que ja s'inclouen en el RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Tal com assenyalava la mateixa exposició de motius del RDLEG 5/2015, en aquest títol II es preveu que en els processos selectius d'accés a l'Administració general de l'Estat es garanteixi la connexió entre els diferents tipus de proves objectives a superar i les competències requerides per al desenvolupament de les funcions.

Així mateix, amb relació als termes de culminació dels processos de selecció i adquisició de la condició d'empleat públic, s'estableix que, en tot cas, **la presa de possessió pel personal funcionari de carrera s'haurà de fer dins dels 15 dies naturals a partir de la publicació del nomenament**. Aquest termini serà d'un mes quan suposi un canvi de localitat de residència, i en el cas de personal interí i eventual serà l'endemà del nomenament.

A més, s'expressa l'enfortiment de la professionalització dels òrgans de selecció mitjançant la creació d'òrgans o comitès especialitzats de caràcter permanent i la participació dels seus membres en activitats formatives adreçades a obtenir o actualitzar els coneixements i competències en tècniques de selecció.

Ara bé, tal com ja s'ha expressat anteriorment, la disposició final setena, apartat segon, estableix que aquesta regulació **no té caràcter bàsic** i resulta **d'aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat**, com a norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració de l'Estat.

III) Títol III. Avaluació de l'acompliment i la carrera professional

El títol III es divideix en 2 capítols: el capítol I, que inclou els articles 116 a 121, i el capítol II, que correspon a l'article 122. Aquests articles recullen la regulació de l'avaluació de l'acompliment lligada a la planificació estratègica de recursos humans, i la carrera professional introduint la carrera horitzontal, respectivament.

Els articles 116 a 121 defineixen **l'avaluació de l'acompliment** com un procediment en el qual es **valora la conducta professional i es mesura l'acompliment dels objectius col·lectius i individuals** amb la finalitat de millorar la productivitat de les diferents unitats i la qualitat dels serveis públics.

Aquesta regulació **no reconeix un model unívoc** que serveixi per a tots els departaments ministerials i organismes públics, però determina uns principis i criteris orientadors que han de presidir tots els models d'avaluació, tant els que es troben en funcionament com els que es desenvolupin en un futur.

Així mateix, **preveu la negociació col·lectiva** de les normes en matèria d'avaluació de l'acompliment i la participació dels empleats en les comissions de seguiment.

L'avaluació de l'acompliment s'implementarà amb **caràcter obligatori** per a tot el personal i tindrà **efectes directes en la progressió de la carrera professional**:

- ✓ en l'acreditació de mèrits per a la provisió de llocs de treball,
- ✓ en la continuïtat en el lloc de treball,
- ✓ en la percepció de retribucions complementàries de caràcter variable
- ✓ i en la valoració de les necessitats formatives, a les quals cal incentivar la participació voluntària.

De forma expressa, s'estableix que per al personal funcionari de l'Administració general de l'Estat **la retribució complementària de caràcter variable** que en resulti de

l'avaluació de l'acompliment **substituirà el complement de productivitat actual**. Així mateix, per al personal laboral preveu aquest complement, que es regularà de conformitat amb el que s'estableixi en els convenis col·lectius i en la normativa específica d'aplicació.

Quant a la **carrera professional**, l'article 122 introdueix la **carrera horitzontal amb caràcter voluntari**, i la defineix com el **reconeixement del desenvolupament professional** mitjançant la progressió a través de l'ascens en **un sistema de trams** que preveu **4 trams en cada grup o subgrup** de personal funcionari.

Els ascensos de trams es faran de forma consecutiva i s'exigirà un període mínim de 5 anys de serveis efectius en el primer tram, i de 6 anys en els següents. Per a aquests ascensos s'haurà de tenir en compte:

- ✓ la trajectòria professional
- ✓ el resultat de l'avaluació de l'acompliment
- ✓ el compliment d'un itinerari de formació especialitzada
- ✓ la participació en activitats de gestió del coneixement, docència o investigació

Les etapes de reconeixement del desenvolupament professional de la carrera s'aplicaran **a petició de l'empleat** i fruit del resultat d'una avaluació objectiva i reglada, **pendent de desenvolupament reglamentari**, sense necessitat de canviar de lloc de treball.

Per al personal funcionari a l'Administració general de l'Estat, la progressió en els trams es reflectirà en un **nou complement de carrera**, i en el personal laboral, serà d'aplicació segons la normativa específica.

Tanmateix, la disposició final setena, apartat segon, estableix que aquesta regulació **no té caràcter bàsic** i resulta **d'aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat** en desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració de l'Estat.

IV) Títol IV. Personal directiu públic professional ²

Aquest títol IV, en els articles 123 al 127, regula la figura del **personal directiu públic professional a l'àmbit de l'Administració general de l'Estat**.

Defineix el personal directiu públic professional com aquell que desenvolupa **funcions directives per al desenvolupament de polítiques i programes públics** amb marge d'autonomia, d'acord amb els criteris i les instruccions directes dels seus superiors, amb responsabilitat en la gestió i control de l'acompliment dels objectius proposats en el desenvolupament dels plans d'actuació de l'organització en la qual desenvolupi les seves funcions.

² Cal tenir present l'article 306 Personal Directiu que regula el DECRET LEGISLATIU 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

El personal directiu públic professional, referit a l'Administració general de l'Estat, es correspon amb **els titulars de les subdireccions generals i llocs assimilats**, i es consideren llocs predirectius els llocs corresponents a subdireccions generals adjuntes i aquells que s'hi assimilin.

En el sector públic institucional estatal, els llocs de treball de personal directiu seran els previstos en els seus estatuts i es regiran pel règim jurídic que correspongui, que pot ser de caràcter administratiu o laboral.

Com a novetat, en l'article 125 s'estableix la creació d'un repertori de llocs de treball amb perfil directiu que inclogui competències i qualificacions professionals, així com l'experiència professional i formació requerida. I també preveu la creació d'un directori per facilitar la gestió del talent intern, la inscripció al qual tindrà caràcter voluntari.

Amb caràcter general, el règim jurídic previst per a aquesta ocupació a l'Administració general de l'Estat és el de dret administratiu. Tanmateix, en el cas del sector públic institucional estatal que reuneixi la condició de personal laboral, aquesta estarà sotmesa a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.

Amb relació als requisits per a la designació de personal directiu públic professional a l'àmbit de l'Administració general de l'Estat, l'article 126 estableix que, a banda del nivell d'experiència, antiguitat i formació requerida, s'exigeixi acreditar la **condició de funcionari de carrera del subgrup A1**. En els casos que pugui ser personal laboral, no es requerirà aquesta condició, però s'haurà d'acreditar el mateix nivell de titulació.

Així mateix, a l'article 127, en el qual s'estableix el règim del nomenament, la durada i el cessament del personal directiu professional a l'Administració general de l'Estat, Per la cobertura d'aquests llocs de treball es preveu el **procediment de lliure designació** i expressament que **no sigui possible la cobertura provisional**.

Pel nomenament del personal directiu s'estableix una **durada inicial de 5 anys prorrogables per períodes idèntics**.

Finalment, pel cessament del personal directiu estableix, i es determinen les **causes taxades de cessament, entre les quals preveu expressament amb caràcter excepcional la pèrdua de la confiança, i les garanties previstes amb caràcter general en la normativa de funció pública** per al supòsit de cessament en els llocs de treball obtinguts pel sistema de lliure designació.

La disposició final setena, apartat segon, estableix que aquesta regulació **no té caràcter bàsic i resulta d'aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat¹** com a norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració de l'Estat.

V) Disposicions transitòries que s'ocupen de l'aplicació del llibre segon

Les **disposicions transitòries quarta, cinquena, sisena i setena** s'ocupen de l'aplicació del llibre segon del RDL6/2023, que inclou els 4 títols comentats, pel que fa a les qüestions següents:

- a) **Disposició transitòria quarta. Aplicació del llibre segon del RDL 6/2023 a l'accés a l'ocupació pública:** estableix que els terminis de presa de possessió del personal funcionari, interí i eventual com a empleat públic a l'Administració general de l'Estat establerts en l'article 114, seran també aplicables als processos de selecció en curs.
- b) **Disposició transitòria cinquena. Implementació de l'avaluació de l'acompliment:** estableix la vigència dels sistemes d'avaluació de l'acompliment preexistents que ja estiguin implementats sens perjudici de la seva revisió.
- c) **Disposició transitòria sisena. Dels intervals de nivells:** estableix que **fins que no s'aprovi la normativa reglamentària** (que desenvolupi la carrera professional establerta a l'article 122 i la regulació de desenvolupament prevista), els intervals dels nivells de cada grup i subgrup de classificació amb caràcter transitori, que inclouen per primera vegada l'interval dels nivells corresponents al grup B, és el següent:

| Grup o subgrup | Nivell mínim | Nivell màxim |
|----------------|--------------|--------------|
| Grup A1 | 24 | 30 |
| Grup A2 | 20 | 26 |
| Grup B | 18 | 24 |
| Grup C1 | 16 | 22 |
| Grup C2 | 14 | 18 |

- d) **Disposició transitòria setena. Règim transitori de les retribucions:** estableix que fins que no s'implementi l'avaluació de l'acompliment prevista en aquest RDL, **pendent de reglamentació**, segons preveu l'article 118, el complement d'acompliment es regirà pels models, criteris o barems autoritzats i en vigor per a l'assignació del complement de productivitat. **Una vegada s'implementi l'avaluació de l'acompliment, el complement retributiu que en resulti substituirà a tots els efectes el complement de productivitat.**

La qüestió jurídica que ha resultat de més interès i d'actualitat en les jornades posteriors a l'aprovació i entrada en vigor del RDL 6/2023 ha estat **la possible aplicació derivada a l'àmbit de la funció pública local de la disposició transitòria sisena**, que regula el quadre d'interval de nivells de cada grup i subgrup de classificació.

Els dubtes d'interpretació jurídica que s'han manifestat per la diferent doctrina científica sobre la legislació local aplicable sorgeixen:

- a) Per una banda, pel redactat de l'article 3 del RD 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local,

en la versió donada pel RD158/1996,³ de 2 de febrer, que determina que, en defecte de legislació específica dictada per les comunitats autònomes, **els intervals dels nivells de llocs de treball dels funcionaris de l'Administració local seran els que en cada moment s'estableixin per als funcionaris de l'Administració de l'Estat**, i, en conseqüència, resulta aplicable l'article 71 del RD 364/1995, de 10 de març.⁴⁵

- b) I per l'altra, pel redactat de la disposició derogatòria única del mateix RDL 6/2023, de 19 de desembre, que estableix que queden derogades totes les normes de rang igual o inferior en tot allò que **contradiguin o s'oposin al que disposa aquest RDL**. Segons algunes opinions jurídiques, això podria afectar la vigència de l'article 71 del RD 364/1995, de 10 de març.⁶

Efectivament, la disposició transitòria sisena del RDL6/2023 regula un interval diferent de nivells de classificació per als funcionaris de l'Administració general de l'Estat, si bé, cal atènyer-se a la seva regulació, atès que:

- a) Ho regula **amb caràcter de norma transitòria**, és a dir, durant el període de la reglamentació de la norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aplicable exclusivament a l'Administració general de l'Estat.
- b) També ho regula com a **norma de caràcter no bàsica i d'aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat**⁷, tal com preveu de forma expressa i literal la disposició final setena, apartat segon, en la qual es determina expressament que la disposició transitòria sisena no té caràcter bàsic i és d'aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat, com a norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració de l'Estat.

Conseqüentment, **la regulació establerta en la disposició transitòria sisena**, segons el dictat d'aplicació de la disposició final setena, interpretada en sentit literal i finalista de

³ L'article 3.1 del RD 861/1986, de 25 d'abril, estableix que els intervals de nivells dels llocs de treball dels funcionaris de l'Administració local seran els que s'estableixin en cada moment per als funcionaris de l'Administració de l'Estat. [...] I la disposició addicional única estableix que aquesta regulació s'aplicarà a tot el territori nacional en defecte de legislació específica dictada per les comunitats autònomes.

⁴ La Sentència del Tribunal Suprem de 10 de novembre de 2008 (rec. 6658/2004) estableix que aquesta legislació específica de la comunitat autònoma vindrà donada per la legislació de règim local, i en aquest defecte resulta d'aplicació l'article 71 del Reglament d'ingrés del personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració general de l'Estat, aprovat pel RD 364/1995, de 10 març.

⁵ La disposició final vuitena estableix que correspon al Govern i a les comunitats autònomes, en l'àmbit de les competències respectives, dictar disposicions per al desenvolupament i aplicació del RDL 6/2023, de 19 de desembre.

⁶ L'article 71.1 del RD 364/1995, de 10 de març, estableix que els intervals dels nivells de llocs de treball que corresponen a cada cos o escala, d'acord amb el grup en què es classifiquin, són els següents:

| Cos o escala | Nivell mínim | Nivell màxim |
|--------------|--------------|--------------|
| Grup A | 20 | 30 |
| Grup B | 16 | 26 |
| Grup C | 11 | 22 |
| Grup D | 9 | 18 |
| Grup E | 7 | 14 |

⁷ L'article 1.3 del RD 364/1995, de 10 de març, en canvi, preveu expressament que sigui norma d'aplicació supletòria per a tots els funcionaris civils de la resta d'administracions públiques.

la mateixa norma, **exclou que pugui ser aplicable a l'Administració local**. Per tant, ha de decaure la possibilitat de qualsevol remissió que provingui d'una regulació anterior que resultaria contradictòria i en sentit oposat a **l'esmentada exclusivitat d'aplicació a l'Administració general de l'Estat**.

Altrament, tant de la disposició derogatòria⁸ única com de la disposició transitòria⁹ sisena del RDL 6/2023, no s'expressa la derogació del RD 364/1995, de 10 de març, que es manté vigent, i, en el seu cas, mentre no es despleguin les normes reglamentàries de conformitat amb el propi articulat del RDL 6/2023.

Dit d'una altra manera, es manté en vigor la norma sobre els intervals de nivells per grup de classificació,¹⁰ la de drets retributius, la de l'ordenació, planificació i gestió de recursos humans que es trobin en vigor a cada administració pública¹¹, mentre no s'oposin al que estableix el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i fins que es dictin les lleis de funció pública i les normes reglamentàries de desplegament que resultin d'aplicació¹² d'acord amb la disposició final quarta del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i, en el seu cas, la legislació específica¹³ que pugui correspondre, de conformitat amb l'article 92.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

La disposició final setena, apartat segon, estableix que aquesta regulació **no té caràcter bàsic** i resulta **d'aplicació exclusiva a l'Administració general de l'Estat** com a norma de desenvolupament del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'Administració de l'Estat.

⁸ Val a dir que el RDL 6/2023 no conté la disposició final quarta que contempla el projecte de llei en el que se sustenta, omissió que referma la finalitat del caràcter no bàsic i d'aplicació exclusiva a l'Administració General de l'Estat de la disposició final setena.

⁹ D'acord amb la Resolució de 28 de juliol de 2005, de la Subsecretaria, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell de Ministres, de 22 de juliol de 2005, pel qual s'aproven les directrius de tècnica normativa referent al caràcter normatiu i de prevalença de les disposicions transitòries.

¹⁰ L'article 1.3 del RD 364/1995, de 10 de març, també preveu que sigui norma d'aplicació supletòria per a tots els funcionaris civils de la resta d'administracions públiques.

¹¹ Cal tenir present l'article 92.1 de Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, que estableix que **els funcionaris al servei de l'Administració local es regeixen**, en tot el que no disposa en aquesta Llei, per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, **per la resta de legislació de l'Estat en matèria de funció pública, així com per la legislació de les comunitats autònomes, en els termes de l'article 149.1.18a de la Constitució**.

¹² Val a dir que la disposició final vuitena del mateix RDL 6/2023, de 19 de desembre, ha establert que correspon al Govern i a les comunitats autònomes, en l'àmbit de les competències respectives, dictar les disposicions per al desenvolupament i l'aplicació del RDL esmentat.

¹³ Disposició addicional del RD 158/1996, de 2 de febrer, pel qual es modifica l'article 3 del RD 861/1986, de 25 d'abril, en allò relatiu al complement de destinació dels funcionaris de l'Administració local, que estableix **que aquesta regulació s'aplicarà a tot el territori nacional en defecte de legislació específica dictada per les comunitats autònomes**.

Referències normatives

Resolució de 10 de gener de 2024, del Congrés dels Diputats, per la qual s'ordena la publicació de l'Acord de convalidació de RDL 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de recuperació, transformació i resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge.

RDL 6/2023, de 19 de desembre, pel qual s'aproven mesures urgents per a l'execució del Pla de recuperació, transformació i resiliència en matèria de servei públic de justícia, funció pública, règim local i mecenatge.

121/000149 Projecte de llei de la funció pública de l'Administració de l'Estat.

Reial decret 364/1995, de 10 de març, pel qual s'aprova el Reglament general d'ingrés del personal al servei de l'Administració general de l'Estat i de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris civils de l'Administració general de l'Estat.

Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

Reial decret 158/1996, de 2 de febrer, pel qual es modificació el Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, en allò relatiu al complement de destinació dels funcionaris de l'Administració local.

Reial decret 861/1986, de 25 de abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

Decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel que s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local.

Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**

s.sajrh@diba.cat

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

C/ Mejía Lequerica. Pavelló Llevant - Recinte Maternitat

08028 Barcelona

Telèfon 934 022 276