CONSELL JURÍDIC CONSULTIU
DE LA
COMUNITAT VALENCIANA

Dictamen 504/2026
Expediente 265/2026

Presidenta
Hble. Sra.
D.ª Margarita Soler Sánchez

Conselleres y Consellers
Ilmas. Sras. e Ilmos. Sres.
D. Enrique Fliquete Lliso
D.ª M.ª del Carmen Pérez Cascales
D. Joan Carles Carbonell Mateu
D. Francisco Javier de Lucas Martín
D.ª Fernanda María Lapresta Gascón

Secretari General
Ilmo. Sr.
D. Joan Tamarit i Palacios

Hble. Sr.:

El Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en sesión celebrada el día 1 de julio de 2026, bajo la Presidencia de la Hble. Sra. D.ª Margarita Soler Sánchez, y con la asistencia de los señores y las señoras que al margen se expresan emitió, por unanimidad, el siguiente dictamen:

De conformidad con la comunicación de V.M.H., de fecha 14 de abril de 2026 (Registro de entrada de 14 de abril del mismo año), el Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana ha examinado el procedimiento instruido por la Presidència de la Generalitat, en relación con la consulta facultativa formulada a instancia del Ajuntament de Castelló de la Plana, sobre si la disposición transitoria sexta del 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, resulta aplicable directamente a la Administración local (Expediente núm. COAT-152/2026, de la autoridad consultante).

I
ANTECEDENTES

Del examen del expediente administrativo remitido se desprende lo siguiente:

Único.- En fecha 14 de abril de 2026, tuvo entrada en este Órgano consultivo escrito de la Presidència de la Generalitat junto con la petición de dictamen en relación con la consulta facultativa formulada por parte del Ajuntament de Castelló de la Plana, sobre si la disposición transitoria sexta del 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 resulta aplicable directamente a la Administración local.

II
CONSIDERACIONES

Primera.- Carácter del dictamen

La consulta formulada por la Presidència de la Generalitat –a petición de la Alcaldía de Castelló de la Plana– tiene el carácter de facultativa, con arreglo a lo previsto en el artículo 9 de la Ley 10/1994, de 19 de diciembre, de la Generalitat, de creación del Consell Jurídic Consultiu, según el cual "*Las corporaciones locales, las universidades y las otras entidades y corporaciones de derecho público de la Comunitat Valenciana solicitarán directamente el dictamen del Consell Jurídic Consultiu, en los casos en que este fuera preceptivo conforme a ley. Las consultas facultativas deberán interesarlas mediante el conseller competente*".

La regulación descrita se completa con lo dispuesto en el apartado sexto del artículo 73 del Decreto 37/2019, de 15 de marzo, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, el cual proclama lo siguiente: "*Las corporaciones locales, las universidades públicas y las demás entidades y corporaciones de derecho público de la Comunitat Valenciana, podrán formular, debidamente razonadas, consultas facultativas, por medio de la consellera o el conseller competente por razón de la materia objeto del dictamen, quien decidirá lo pertinente acerca de su remisión al Consell Jurídic Consultiu*".

Segunda.- Planteamiento de la cuestión sometida a dictamen

En el escrito de solicitud de dictamen a este Órgano consultivo, de fecha 24 de marzo de 2026, el Ajuntament de Castelló de la Plana expone los siguientes antecedentes:

"*En el BOE número 303 de 20 de Diciembre de 2023, se publicó el 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.*

Del conjunto de medidas incorporadas en el citado RDL 6/2023 en materia de empleo público , presenta una indudable trascendencia en el mundo local, la que se establece en su Disposición Transitoria Sexta que textualmente establece lo siguiente;

"Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:

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*

(…)

En todo caso, el problema de orden práctico que plantea esta Disposición Transitoria Sexta consiste en determinar la misma resulta o no aplicable al personal al servicio de la Administración Local.

En este sentido, cabría considerar que la Disposición Final Séptima 2 del RDL 6/2023 limita el alcance de esta Disposición al señalar que "el libro segundo, las disposiciones adicionales décima, undécima, duodécima, decimotercera, decimocuarta y decimoquinta, y las disposiciones transitorias cuarta, quinta, sexta, séptima y octava del presente real decreto-ley no tienen carácter básico, aplicándose exclusivamente a la Administración del Estado como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público".

Parece, por tanto, que la voluntad del legislador consistió en limitar el alcance de dicha modificación al funcionariado de la Administración General del Estado. Sin embargo, frente a esta consideración cabe oponer que el art. 3.1. del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración local que remite a la normativa aplicable al sector público estatal al disponer que:

«1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de administración local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado».

Hasta la aprobación del RD Ley 6/2023, dichos intervalos para la Administración del Estado se venían conteniendo en el art. 71.1 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General 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.

Esta aparente contradicción normativa, y la ausencia al respecto de pronunciamientos jurisprudenciales, consultivos o de organismos administrativos, ha dado lugar a que a fecha de hoy sea posible sostener bien el carácter directamente aplicable de dichos nuevos intervalos a la Administración Local bien su inaplicabilidad en atención a razones como el carácter transitorio de la disposición -que alude a un ulterior desarrollo reglamentario- así como su alcance limitado a la propia Administración General de Estado en virtud de la ya citada Disposición Final Séptima.

Con todo, y con independencia de que se considerara que los intervalos de niveles de puestos de trabajo derivados del Real Decreto Ley 6/2023 fueran directamente aplicables a la Administración Local no puede desconocerse que dicha aplicación no sería ni mucho menos automática sino que dicha modificación debería operarse a través de la modificación de los correspondientes instrumentos de ordenación del personal y, muy particularmente, de la Relación de Puestos de Trabajo. No cabría, por tanto aplicar de manera directa e inmediata un aumento del nivel de puesto de trabajo de aquellos que se encontraran por debajo de los límites establecidos normativamente.

A este respecto, no puede olvidarse que el artículo 3.2 del RD 861/1986 en relación sobre los niveles de puesto de trabajo en la Administración Local dispone:

"Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto".

A este respecto, y a la vista de dicha fundamentación, considerando la incertidumbre jurídica actual existente y la posible afectación organizativa y presupuestaria que podría derivarse de una interpretación extensiva de la Disposición Transitoria Sexta, por la Sección de Gestión y Desarrollo de

Recursos Humanos se ha emitido informe exponiendo de manera razonada la controversia expuesta. En dicho informe se eleva a esta Alcaldía propuesta para formular consulta al respecto ante el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana. Dicha propuesta ha sido informada favorablemente por la Secretaría General de Administración Municipal de este Ayuntamiento".

Ante esta situación, el Ajuntament de Castelló de la Plana plantea las siguientes cuestiones:

"a) Si la Disposición Transitoria Sexta del RDL 6/2023 resulta o no de aplicación directa a la Administración Local, en atención a lo dispuesto en la Disposición Final Séptima y consideraciones efectuadas en el presente informe.

En caso afirmativo, qué procedimiento debe seguirse para la adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo.

b) En relación a los posibles efectos que pudieran derivarse del actual trámite parlamentario y potencial aprobación de enmiendas de exclusión al ámbito local, si se considera conveniente esperar a la tramitación legislativa definitiva antes de adoptar medidas organizativas con implicación retributiva y presupuestaria".

<u>Tercero</u>.- Sobre la posibilidad de aplicar de forma directa la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 6/2023, de 19 de diciembre, a las Entidades Locales

1. El artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) 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".*

Por su parte, el artículo 93 de esta Ley establece que las retribuciones básicas y complementarias de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública. Si bien, más allá de esta previsión la LRBRL no prevé nada más sobre esta cuestión, por lo que debemos acudir al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP).

Así, el artículo 3.1 de TRLEBEP establece que "*El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local".*

De este modo, y en lo que a la materia de régimen de retribuciones se refiere, resulta de aplicación el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, cuyo artículo 3, que regula el complemento de destino, dice expresamente lo siguiente: "*Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado".*

Pues bien, la regulación de los intervalos de los niveles de puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración del Estado se encuentra recogida en los artículos 70 y 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General 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. Así, dice el artículo 71 lo siguiente:

"*1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados, son los siguientes:*

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

2. En ningún caso los funcionarios podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al Grupo en el que figure clasificado su Cuerpo o Escala".

Sin embargo, este precepto ha quedado desplazado tras la aprobación del 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, al establecer su disposición transitoria sexta lo siguiente:

"Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria correspondiente, los intervalos de los niveles corresponden a cada grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:

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*

Por tanto, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre introduce una nueva regulación de los intervalos de niveles que vendría a desplazar la prevista en el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. Decimos "desplazar" porque el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre no deroga de forma expresa el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por lo que este último mantiene su vigencia en todo aquello que no se oponga al primero. Por ejemplo, sigue vigente la regulación prevista para el Grupo E, sobre el cual nada prevé el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

No obstante lo anterior, el apartado segundo de la disposición final séptima del citado real decreto-ley señala lo siguiente: "*El libro segundo, las disposiciones adicionales décima, undécima, duodécima, decimotercera, decimocuarta y decimoquinta, y las disposiciones transitorias cuarta, quinta, sexta, séptima y octava del presente real decreto-ley no tienen carácter básico, aplicándose exclusivamente a la Administración del Estado como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*".

2. El marco legal antes reseñado, con su configuración actual fruto de la regulación introducida por el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, incurre en una aparente contradicción, pues, mientras que el TREBEP dispone que el personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal y, por ende, en lo que al complemento de destino se refiere, resultaría de aplicación la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre; este mismo real decreto-ley, en su disposición final séptima, por el contrario, señala que dicha disposición transitoria solo resulta de aplicación a la Administración del Estado. Esto nos lleva plantearnos si dicha disposición transitoria resulta directamente aplicable a las Entidades Locales o, por el contrario, únicamente a la Administración estatal.

Estamos ante una cuestión dudosa cuya interpretación y resolución puede arrojar dos soluciones distintas. Por un lado, una solución negativa, en el sentido de rechazar toda posibilidad de aplicar de forma directa la disposición transitoria sexta al entender que el apartado segundo de la disposición final séptima invalida cualquier posible extensión de la nueva regulación de los intervalos al ámbito local. Por otro lado, una solución afirmativa al considerar que dicha disposición final no es óbice para aplicar de forma directa la transitoria sexta. A juicio de este Consell Jurídic Consultiu, la interpretación que debe prevalecer es esta última y ello, por las razones que se exponen a continuación:

a) En primer lugar, debemos partir de la redacción literal del artículo 3.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, según el cual "*Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado".* La expresión "*los que en cada momento se establezcan*" no parece baladí, sino que refuerza la idea de que, cualquiera que sean los cambios o alteraciones que sufran los intervalos fijados para los funcionarios de la Administración del Estado, éstos serán igualmente extensibles a los del ámbito local. Con este mimetismo regulatorio lo que se busca es evitar cualquier tipo de diferenciación retributiva o, en todo caso, alcanzar una cierta equiparación entre ambos grupos de funcionarios. Desde esta óptica, resulta lógico sostener que cualquier cambio que experimente la legislación estatal deba tener su trasunto en el personal funcionario local.

b) En segundo lugar, el análisis de las disposiciones transitoria sexta y final séptima del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, requiere un comentario previo, a modo de contextualización. En efecto, en el apartado I del preámbulo de esta norma, se dice expresamente lo siguiente:

"*En lo que a las reformas normativas se refiere, cabe tener en cuenta que, como consecuencia de la disolución anticipada del Congreso de los Diputados y del Senado por Real Decreto 400/2023, de 29 de mayo, de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones, quedaron precipitadamente inconclusos los procedimientos legislativos correspondientes a algunas de estas reformas integradas como hitos del cuarto desembolso. Así ocurrió con (…) el Proyecto de Ley 121/000149, de la Función Pública de la Administración del Estado (BOCG de 24 de marzo de 2023); (…)*

Por este motivo, y al objeto de no dilatar el cumplimiento de hitos y objetivos necesarios para obtener el cuarto desembolso fijado para el último semestre de 2023, resulta imprescindible implementar dichas reformas legislativas en el marco del presente real decreto-ley".

En otras palabras, dada la imperiosa necesidad de obtener los fondos europeos Next Generation EU, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre trata de suplir la inacaba reforma legislativa de la función pública de la Administración del Estado. Muestra de ello es que las referidas disposiciones transitoria sexta y final séptima son una evidente reproducción de las disposiciones transitoria sexta y final primera del Proyecto de Ley 121/000149, de la Función Pública de la Administración del Estado.

Así, la disposición transitoria sexta del Proyecto de Ley dice lo siguiente:

"*Hasta tanto no se apruebe la normativa reglamentaria que desarrolle lo dispuesto en el artículo 92.1, párrafo segundo, los intervalos de los niveles corresponden a cada el grupo o subgrupo de clasificación, son los siguientes:*

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*

Asimismo, la disposición final primera del Proyecto de Ley, relativa al título competencial, afirma lo siguiente:

"*Esta ley no tiene carácter básico, aplicándose exclusivamente a la Administración del Estado como norma de desarrollo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios y al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, en materia de legislación laboral*".

Y la disposición final cuarta del Proyecto de Ley, referida a la aplicación en la Administración Local, dice:

"*Lo dispuesto en esta ley será aplicable con carácter supletorio al personal funcionario al servicio de la Administración local en los términos previstos en el artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, de acuerdo con las peculiaridades del régimen local y la potestad de autoorganización, atendiendo a las disponibilidades presupuestarias*".

c) En tercer lugar, y a la vista del comentario anterior, entendemos que el apartado segundo de la disposición final séptima del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre en nada impide que apliquemos su disposición transitoria sexta a la Administración Local. Su carácter no básico, así como su finalidad de desarrollar el TRLEBEP no invalidan la aplicación de dicha disposición transitoria, pues, no puede desconocerse lo dispuesto en el artículo 3.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

d) En cuarto lugar, porque una interpretación negativa podría llevarnos a mantener un régimen dual en el que a los funcionarios de la Administración del Estado les resultase de aplicación un intervalo de niveles distinto al de los funcionarios de la Administración Local y esto no parece que encaje con lo previsto en los artículos 3.1 del TREBEP y 3.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

Del mismo modo, resulta razonable afirmar que, si hasta este momento los funcionarios de la Administración Local se regían por lo dispuesto en el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, cualquier modificación que experimentase este precepto debería ser igualmente extensible a aquellos y no solo a la Administración del Estado. De lo contrario, se correría el riesgo de caer en una evidente falta de coherencia y sistematicidad en la aplicación del Derecho.

En consecuencia, consideramos que la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre sí resulta de aplicación directa a la Administración Local. De lo que se sigue que, en tanto no se apruebe disposición reglamentaria que regule esta cuestión, los intervalos de niveles de puestos de trabajo para los funcionarios de la Administración Local son los previstos en la referida disposición transitoria.

Cuarta.- Sobre el procedimiento que debe seguirse para la adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo

La aplicación directa de la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre no supone en modo alguno una aplicación automática de su contenido sino que, por el contrario, requiere de la adopción de un acto administrativo previo, como es la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Entidad Local. De ahí que, aquellos puestos de trabajo que se vean afectados por los nuevos niveles deberán de ser regularizados conforme a lo dispuesto en la referida disposición transitoria.

1. Con carácter previo a examinar el procedimiento que debería seguirse para proceder a dicha regularización, conviene que nos detengamos en dos cuestiones, a saber: los efectos y el alcance de la modificación.

En cuanto a los efectos, entendemos que la modificación debería producirse, *a priori*, con efectos económicos desde el 21 de diciembre de 2023, tal y como expresamente establece el apartado primero de la disposición final novena del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Así se ha pronunciado también la Secretaría de Estado de Función Pública en su Resolución de 7 de mayo de 2024, para la adecuación de los puestos de trabajo a la disposición transitoria sexta del Real Decreto-Ley 6/2023, de 19 de diciembre. No obstante, deberá de estarse a la situación concreta de cada uno de los empleados públicos de la organización.

Por otro lado, en cuanto al alcance de la modificación, ésta debe circunscribirse, al menos, a los puestos de trabajo que se vean afectados por los nuevos niveles, es decir, aquellos cuyos niveles queden por debajo del nivel mínimo establecido para el grupo o subgrupo profesional por el Real Decreto-

ley 6/2023, de 19 de diciembre. Ahora bien, nada impide que se aproveche tal modificación para llevar a cabo una revisión de mayor alcance en la que se actualicen otros puestos de trabajo. Esta última opción, a pesar de no resultar necesaria a efectos de cumplir con el mencionado real decreto ley, podría ser conveniente en algunos casos para ajustar algunos puestos de trabajo, desde una perspectiva de mejorar la ordenación de los recursos y de lograr una mayor coherencia dentro de la organización. En cualquier caso, dicha decisión debe ser valorada y adoptada por el propio ayuntamiento, según sus necesidades y circunstancias económicas y organizativas.

2. Precisado lo anterior, debemos pasar ya a examinar el procedimiento que debe seguirse para acomodar los niveles de los puestos de trabajo al Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre. Dicho procedimiento no es otro que el previsto para la aprobación y modificación de la RPT. Como ha señalado la jurisprudencia (por todas, STS (Sala de lo Contencioso) de 1 de julio de 2014 (núm. rec. 2423/2013), FJ4º), la RPT tiene la consideración de acto administrativo mediante el que la Administración se autoorganiza, y no de norma o disposición general. Por tanto, la modificación de la RPT deberá de ajustarse al procedimiento de elaboración de un acto administrativo si bien, con las particularidades que se exponen de forma sucinta a continuación:

a) Propuesta de modificación de la RPT. El órgano competente en materia de personal del ayuntamiento, ya sea por medios internos o externos –eso sí, en este último caso, siempre y cuando se ajuste a lo señalado por la STS (Sala de lo Contencioso) de 19 de diciembre (núm. rec. 4980/2022–, debe elaborar una propuesta de modificación en la que se justifiquen los cambios introducidos. En este caso, la motivación es sencilla en tanto que responde a una mera cuestión de adaptación a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre.

b) Trámites. La modificación de una RPT requiere con carácter previo del trámite de negociación colectiva en la Mesa General de Negociación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1, c) del TRLEBEP. Se trata de un requisito imprescindible cuya inobservancia podría acarrear la nulidad de pleno derecho de la RPT, tal y como ha señalado la STS (Sala de lo Contencioso) de 2 de diciembre de 2010 (núm. rec. 4775/2009), FJ5º.

c) Informes. Asimismo, deberán de recabarse los correspondientes informes de Secretaría (artículo 3.3, d), 6º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional) y de Intervención (artículos 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo), para el caso de que la modificación tenga repercusión en el gasto.

d) Órgano competente. La aprobación de la propuesta de modificación de la RPT corresponde al Pleno del Ayuntamiento, en virtud de lo establecido en el artículo 22.2, i) de la LRBRL, sin que tal atribución pueda ser objeto de delegación, tal y como expresamente proscribe el apartado cuarto de este mismo precepto.

e) Publicidad. Conforme estable el artículo 74 del TRLEBEP, los instrumentos organizativos como la RPT serán públicos. En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, una vez aprobada la RPT se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el «Boletín Oficial de la Provincia», junto con el resumen del Presupuesto.

A lo anterior cabe añadir lo dispuesto en el artículo 14.2, a), 1º de la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno de la Comunitat Valenciana, según el cual quienes están sujetos a esta Ley –entre otros, las entidades integrantes de la administración local de la Comunitat Valenciana– deberán publicar "*La plantilla orgánica de plazas, la relación de puestos de trabajo o instrumento análogo de planificación de los recursos humanos y la retribución económica anual, así como información estadística sobre las variaciones ocurridas anualmente en la plantilla*".

<u>Quinta</u>.- Sobre los posibles efectos que pudieran derivarse del actual trámite parlamentario y potencial aprobación de enmiendas de exclusión al ámbito local

Plantea el ayuntamiento en su consulta si, a la vista de que el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre se encuentra en la actualidad en fase de tramitación como proyecto de Ley –y, por tanto, puede ser objeto de enmiendas–, se considera conveniente esperar a la tramitación legislativa definitiva antes de adoptar medidas organizativas con implicación retributiva y presupuestaria.

La cuestión, en los términos en que se formula, trasciende el ámbito puramente jurídico y se sitúa en el campo de lo contingente, parcela que excede de las funciones que tiene atribuidas este Órgano consultivo, ya no solo porque carece de competencia para ello, sino porque supone realizar un juicio de valor sobre un escenario o posibilidad que desconocemos cuándo puede acontecer. Aun así, formulamos el siguiente comentario a modo de recomendación.

El Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre fue convalidado mediante Resolución de 10 de enero de 2024, del Congreso de los Diputados.

Y, tras dicha convalidación, se dispuso su tramitación como proyecto de Ley. Según consta en la página web del Congreso de los Diputados, se ha realizado el trámite de enmiendas y el último trámite efectuado es la solicitud del informe de la Comisión de Justicia (fecha 7 de marzo de 2024). No constan otros trámites ni tampoco se especifica en qué estado se encuentra la tramitación de este proyecto de Ley, circunstancia que impide efectuar, siquiera, algún tipo de pronóstico acerca del momento en que se aprobará –si es que finalmente se aprueba– esta norma.

De ahí que, la opción de esperar a la tramitación legislativa definitiva antes de adoptar medidas organizativas con implicación retributiva y presupuestaria puede verse afectada por una significativa incertidumbre; circunstancia que no cohonesta demasiado bien con la necesidad de previsión y certeza que requiere muchas veces el gasto público. A lo que cabe añadir la situación de espera indeterminada en que quedarían aquellos empleados públicos con niveles por debajo de los fijados por el real decreto-ley, situación que podría propiciar la interposición de recursos en vía contenciosa.

En definitiva, a pesar de que se trata de una decisión que corresponde adoptar al ayuntamiento, según sus necesidades y circunstancias económicas y organizativas, este Consell Jurídic Consultiu considera que la decisión más razonable sería acomodar la RPT a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, con la mayor brevedad posible. Ya no solo por el hecho de que este real decreto-ley resulta aplicable y, por ende, el ayuntamiento debe cumplir con la ley (artículo 103 de la Constitución), sino también para evitar posibles recursos en vía contenciosa. Todo ello, desde la perspectiva de que se desconoce el estado en que se encuentra la tramitación del proyecto de Ley y, menos aún si, de aprobarse finalmente éste, la redacción actual quedaría alterada en el sentido de excluir al ámbito local.

III
CONCLUSIÓN

Por cuanto queda expuesto, el Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana es del parecer:

1. Que, respecto a la primera cuestión planteada, este Órgano consultivo considera que la disposición transitoria sexta del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre sí resulta de aplicación directa a la Administración Local.

2. Que, respecto a la segunda cuestión planteada, este Órgano consultivo considera que el procedimiento que debe seguirse para la adaptación de la RPT es el descrito en la consideración cuarta de este Dictamen.

3. Que, respecto a la tercera cuestión planteada, este Órgano consultivo considera que la decisión más razonable sería acomodar la RPT a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, con la mayor brevedad posible, y no es esperar a la tramitación legislativa definitiva. Ello, sin perjuicio de que dicha decisión corresponda valorarla y adoptarla al ayuntamiento, según sus necesidades y circunstancias económicas y organizativas.

V.H., no obstante, resolverá lo procedente.

València, 1 de julio de 2026

EL SECRETARIO GENERAL

LA PRESIDENTA

HBLE. SR. VICEPRESIDENTE SEGUNDO Y CONSELLER DE PRESIDENCIA