



Sr. S. de Vega, Presidente

Sr. Ramos Antón, Consejero
Sra. Ares González, Consejera y
ponente

Sr. Herrera Campo, Consejero

Sr. Píriz Urueña, Secretario

La Sección Segunda del Consejo Consultivo de Castilla y León, reunida en Zamora el día 14 de julio de 2022, ha examinado el *expediente de revisión de oficio del procedimiento de contratación de persona desempleada al amparo del Plan de Empleo 2019 Plan I, convocado por Diputación Provincial de xxx1*, y a la vista del mismo y tal como corresponde a sus competencias, emite, por unanimidad, el siguiente

DICTAMEN 144/2022

I

ANTECEDENTES DE HECHO

El día 30 de marzo de 2022 tuvo entrada en este Consejo Consultivo la solicitud de dictamen preceptivo sobre el expediente de revisión de oficio del procedimiento de contratación de persona desempleada al amparo del Plan de Empleo 2019 Plan I, convocado por Diputación Provincial de xxx1, en el que fue seleccionada Dña. yyy1 para llevar a cabo la sustitución de D. yyy2.

Examinada la solicitud y admitida a trámite el 7 de abril de 2022, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 144/2022, y se inició el cómputo del plazo para la emisión del dictamen, tal y como dispone el artículo 52 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Consultivo de Castilla y León, aprobado por Resolución de 5 de febrero de 2014, de la Mesa de las Cortes de Castilla y León. Turnado por el Sr. Presidente del Consejo, correspondió su ponencia a la Consejera Sra. Ares González.

Primero.- La Diputación Provincial de xxx1, dentro del Plan de Empleo 2019, aprueba las bases rectoras del Plan 1, por el que se concederán subvenciones a los municipios de la provincia de xxx1 con población igual o inferior a 20.000 habitantes, para la contratación de personas desempleadas



inscritas en el Servicio Público de Empleo (ECyL), para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Segundo.- Por Decreto de Alcaldía del Ayuntamiento de xxx2 se acordó contratar a D. yyy2 para el puesto de trabajo de peón con las siguientes condiciones:

“Contrato laboral por obra o servicio determinado, expediente (Plan Empleo 1 2019 Subvencionado por la Diputación Provincial de xxx1).

»Duración: 6 meses, hasta el 25-10-2019.

»Fecha de alta 24 de abril de 2019.

»Convenio según subvención y Ley de Presupuestos Generales del Estado.

»Jornada a tiempo parcial, sin posibilidad de prórroga.

»Obras y servicios de interés general y social”.

La expresada contratación se realizó con sujeción a las bases reguladoras de la convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva financiada por la Diputación Provincial de xxx1 para la contratación temporal en municipios de menos de 20.000 habitantes de personas desempleadas.

Posteriormente, como consecuencia de la incapacidad temporal del citado trabajador el 29 de abril de 2019, se inicia un nuevo proceso selectivo de contratación. Para ello, el Ayuntamiento solicita al ECyL una nueva lista de desempleados inscritos.

Tercero.- El 20 de mayo de 2019 D. yyy3, que había quedado en segundo lugar en el proceso selectivo inicial, presenta escrito ante el Ayuntamiento en el que expone lo siguiente: “Que el pasado día 11 de abril de 2019 en el expte. 29/2019 Plan I Empleo 2019 financiado por la Diputación Provincial de xxx1, obtuvo la segunda mejor puntuación quedando en primer lugar para el puesto de peón D. yyy2. Tras ser contratado el Sr. yyy2 al ocupar el número uno, en el mismo día de comienzo de su actividad cesó por enfermedad, debiendo por lo tanto ser contratado el Sr. yyy3 al ocupar el segundo puesto. No obstante, lo cual ha sido



contratada una tercera persona que no estaba ni siquiera seleccionada en el proceso de selectivo”.

En el mencionado escrito solicita que “se dicte la oportuna resolución administrativa de nombramiento, a fin de dar cumplimiento a lo acordado el pasado día 11 de abril de 2019 y en consecuencia sea contratado el Sr. Hilario Bueno González al ser quien ocupa el segundo lugar en el proceso selectivo”.

Cuarto.- El 15 de noviembre de 2019 el Ayuntamiento notifica a D. yyy3 que “ante la situación de baja de D. yyy2, se volvió a remitir petición al ECYL en cumplimiento de las bases aprobadas por la Excm. Diputación de xxxx, y que dicho organismo (ECYL) remitió la siguiente lista de candidatos: Dña. yyy1, D. yyy4, D. yyy3, Dña. yyy5, Dña. yyy6, D. yyy7, Dña. yyy8, Dña. yyy9 y Dña. yy10. Procediéndose por la Alcaldía a la contratación de Dña. yyy1 por ser quien, de conformidad con los datos obrantes en el Ayuntamiento, tenía mayores méritos”.

Quinto.- El 26 de diciembre de 2019 D. yyy3 presenta escrito en el que solicita la revisión de oficio del proceso selectivo en el que fue designada Dña. yyy1 para la sustitución de D. yyy2 como peón del citado Ayuntamiento.

En dicho escrito manifiesta que, tras la baja del primer seleccionado, “debiera haberse seguido el orden del listado existente y que se encontraba en vigor tras la primera selección y valoración de los candidatos y en consecuencia haber sido designado el número 2 de la lista.

»El llevar a cabo una segunda selección estando vigente la primera y encontrándose el segundo de la lista operativo y sin realizar trabajo alguno, se entiende que carece de justificación dado, reitero, lo escaso del tiempo transcurrido entre el inicio del contrato por parte del primer seleccionado y la necesidad de sustitución. De haber efectuado el procedimiento tal como viene siendo habitual y conforme a derecho en todas y cada una de las selecciones de personal el nombramiento hubiera recaído en mi persona, de modo y manera que hubiera podido percibir cuanto menos los 6000 euros de la subvención. Al haberse llevado a cabo una nueva selección en la que se ha incluido a personas que ni siquiera concurren en la primera y que carecían de los méritos de los seleccionados en la misma, me he visto perjudicado en la cantidad de 6000 euros”.



Sexto.- Por Resolución de Alcaldía de 2 de enero de 2020 se inadmitió la citada solicitud de revisión de oficio.

Séptimo.- Interpuesto por D. yyy3 un recurso contencioso-administrativo frente a la resolución de inadmisión de la solicitud de revisión de oficio, el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de xxx1 dictó la Sentencia 129/2021 (procedimiento abreviado 74/2020), por que se estima parcialmente el recurso y se anula la resolución recurrida, condenando a la Administración a "efectuar gestiones procedentes para llevarla a cabo tramitando el procedimiento de revisión de oficio hasta dictar resolución que ponga fin al mismo, de conformidad con la fundamentación jurídica de esta Sentencia".

Octavo.- En ejecución de la expresada sentencia se procede por el Ayuntamiento a iniciar el correspondiente procedimiento de revisión de oficio mediante Providencia de Alcaldía de 21 de febrero de 2022.

Noveno.- El 21 de febrero de 2022 la secretaria-interventora del Ayuntamiento emite informe jurídico en el que concluye que "procede que por el Alcalde Presidente se adopte acuerdo de inicio de procedimiento de revisión de oficio, por la causa señalada en la sentencia dictada en el PA 74/2020 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo y, una vez llevados a efecto los actos de instrucción que se determinen procedentes, previa audiencia al interesado, se eleve el expediente al Consejo Consultivo de Castilla y León junto con propuesta de resolución".

Décimo.- Por Providencia de Alcaldía de 22 de febrero de 2022 se acuerda:

"PRIMERO.- Requerir al Sr. yy11 para que emita informe sobre las valoraciones efectuadas de D. yyy3 y Dña. yyy1, y que condujeron a la contratación de esta última, referidas al Plan de Empleo 2019.

»SEGUNDO.- Una vez verificado, póngase el expediente de manifiesto al interesado para darle trámite de audiencia, de forma previa a la elaboración de propuesta de resolución".

Decimoprimer.- Por Providencia de Alcaldía de 7 de marzo de 2022 se incorpora al expediente la siguiente documentación:



- Certificación del acuerdo plenario de 3 de abril de 2019 por el que se acordó por unanimidad aprobar el sistema de valoración para la selección del personal laboral temporal contratado mediante subvenciones.

- Vida laboral de D. yyy3 (tal y como el interesado la aportó al expediente del Plan de Empleo 2018).

- El *currículum vitae* con los certificados sobre formación que Dña. yyy1 aportó al Plan de Empleo 2017.

- Vida laboral de Dña. yyy1 en el Ayuntamiento de xxx2.

Decimosegundo.- Concedido trámite de audiencia al interesado, la secretaria-interventora del Ayuntamiento certifica el 30 de marzo de 2022 que “no se han formulado alegaciones al expediente ni se ha acudido al Ayuntamiento para acceso al expediente”.

Decimotercero.- El 30 de marzo de 2022 se formula propuesta de resolución, por la que se desestima la solicitud de revisión de oficio “por no ser reconducible la pretensión de nulidad del interesado a ninguna de las causas del artículo 47.1 de la Ley 39/2015, y, a mayor abundamiento, quedar plenamente acreditada la conformidad de la actuación municipal a las bases al llevar a cabo una segunda baremación para una comprobación rigurosa de los requisitos el día anterior a la contratación – como ordenan las bases. De forma tal que la adjudicación se llevó a cabo a la persona más idónea, según resultaba de los antecedentes documentales obrantes en el Ayuntamiento”.

En tal estado de tramitación, se dispuso la remisión del expediente al Consejo Consultivo de Castilla y León para que emitiera dictamen.

Decimocuarto.- Por Acuerdo del Presidente del Consejo Consultivo, de 11 de mayo de 2022, se requiere al Ayuntamiento de xxx2, con suspensión del plazo para emitir el dictamen, para que complete el expediente con la siguiente documentación:

a) Bases reguladoras para la contratación de personal laboral temporal incluidos en planes de empleo subvencionados por otras administraciones aprobadas por el Ayuntamiento que regulan el procedimiento a seguir en este proceso selectivo.



b) Texto completo del Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de 3 de abril de 2019, en el que se acordó por unanimidad aprobar el sistema de valoración para la selección del personal laboral temporal contratado mediante subvención.

c) Documentación completa relativa al segundo proceso selectivo que concluyó con el nombramiento de Dña. yyy1. No consta en el expediente petición al ECyL por parte del Ayuntamiento de los candidatos que participaron en este proceso ni la remisión de la lista por el ECyL al Ayuntamiento. Tampoco aparece en el expresado expediente el Decreto de Alcaldía de nombramiento de la trabajadora, la notificación a los interesados ni el trámite de valoración y baremación de todos los candidatos que participaron en el citado proceso. Sólo se ha remitido un informe de D. yy11, de 3 de marzo de 2022, en el que se pone de manifiesto lo siguiente: "De la documentación que obraba en el Ayuntamiento (y que, por tanto, y conforme al propio acuerdo plenario, no era necesario volver a aportar), resulta lo siguiente ...".

Esta documentación, que obraba en el Ayuntamiento y que entendemos no fue remitida al Juzgado Contencioso-administrativo número 1 de xxx1, en las actuaciones seguidas en el procedimiento abreviado 74/2020, tampoco se ha remitido a este Consejo. Sólo consta en el expediente administrativo el citado informe de D. yy11 y la documentación aportada por Dña. yyy1, pero no las actas correspondientes a la baremación del resto de participantes del segundo proceso selectivo.

El 17 de mayo se recibe en el Consejo diversa documentación.

Decimoquinto.- Analizada la documentación remitida, por Acuerdo de 31 de mayo de 2022 del Presidente del Consejo, se acuerda requerir de nuevo al Ayuntamiento para que emita un informe complementario en el que se aclare si existen unas bases para la selección de personal laboral temporal contratado por subvenciones, aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 17 de diciembre de 2014, y, en caso de existir, se remitan a este Consejo.

El 14 de junio de 2022 el Ayuntamiento remite la documentación complementaria requerida.



Analizada dicha documentación, se reanuda el plazo para la emisión del dictamen.

II CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1ª.- El Consejo Consultivo de Castilla y León dictamina en el presente expediente con carácter preceptivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.1.i), 2º de la Ley 1/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo Consultivo de Castilla y León. Corresponde a la Sección Segunda emitir el dictamen según lo establecido en el apartado tercero, 2.f), del Acuerdo de 6 de marzo de 2014, del Pleno del Consejo, por el que se determina la composición y competencias de las Secciones.

Además, la preceptividad del dictamen del Consejo Consultivo resulta justificada, con toda claridad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 106.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, LPAC). Del referido artículo se deduce que dicho dictamen es, además de preceptivo, habilitante de la ulterior decisión revisora de la Administración, ya que sólo puede declarar la nulidad del acto si dicho dictamen hubiera sido favorable, esto es, estimatorio de la nulidad denunciada.

2ª.- En relación con el órgano competente para acordar la iniciación y resolver el procedimiento de revisión de oficio, el artículo 110.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LBRL), solamente precisa el órgano competente para la revisión de los actos dictados en vía de gestión tributaria, estableciendo al efecto que corresponde al Pleno de la Corporación la declaración de nulidad de pleno derecho y la revisión de tales actos, en los casos y de acuerdo con el procedimiento de los artículos 153 y 154 de la Ley General Tributaria (actualmente, los artículos 216 y siguientes de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre). Aunque no existe previsión concreta sobre esta cuestión en el contexto del procedimiento administrativo común, de una interpretación sistemática de los artículos 21 y 22 de la LBRL, cabe entender que si para la declaración de nulidad de actos anulables la competencia es del Pleno (artículo 22.2.k), correspondiendo la iniciativa al Alcalde (artículo 21.1.l), la revisión de oficio de actos nulos de pleno derecho debe someterse al mismo régimen, pues en otro caso se produciría una asimetría inaceptable; y más



cuando el artículo 22.2.j) indica que corresponde al Pleno del Ayuntamiento "el ejercicio de las acciones administrativas y judiciales".

3ª.- En lo que atañe al procedimiento, el artículo 106.1 de la LPAC dispone que "Las Administraciones públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 47.1".

Por lo tanto, para dar curso al procedimiento de revisión de oficio de actos nulos de pleno derecho, es necesario que concurren los siguientes presupuestos:

- Que se encuentren en uno de los supuestos enumerados en el artículo 47.1 o que, al amparo de la última letra del citado precepto, estén expresamente previstos en una ley.

- Que pongan fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, si bien este último es un requisito que sólo jugará cuando se inicie la revisión a instancia del interesado y no cuando el procedimiento sea instado de oficio por la propia Administración autora del acto.

- Que la solicitud de revisión de oficio se inste por persona interesada o de oficio por la propia Administración.

El mencionado artículo 106 no contempla un procedimiento específico para la revisión de oficio de los actos administrativos, sino que se limita a exigir el dictamen previo favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma. Por ello, resultan de aplicación las disposiciones generales sobre los procedimientos administrativos, contenidas en el título IV de la citada Ley.

A la vista de la documentación obrante en el expediente, puede afirmarse que el procedimiento se ha tramitado conforme a lo previsto en la LPAC. Así, figura la solicitud de inicio del procedimiento, la concesión del trámite de audiencia a los interesados y la propuesta de resolución. Finalmente, la exigencia de informe del Consejo Consultivo se cumple con la emisión del presente dictamen.



4ª.- Para la solución de la cuestión planteada conviene recordar que, tal como ha manifestado el Consejo de Estado, la revisión de oficio de los actos administrativos constituye un supuesto excepcional en virtud del cual la Administración, conforme a una privilegiada facultad de autotutela, puede, por iniciativa propia o a solicitud del interesado, anular o declarar la nulidad de sus propios actos sin necesidad de acudir al proceso jurisdiccional contencioso-administrativo. "Se trata de un auténtico procedimiento administrativo especial de naturaleza autónoma" (Dictamen del Consejo de Estado nº 4.313/1998).

Las causas habilitantes para que la Administración Pública declare la nulidad de una resolución, han de ser objeto de interpretación estricta, habida cuenta, de una parte, su propia naturaleza y, de otra, del carácter singular de la potestad administrativa de autotutela. Conforme a la doctrina reiterada de este Consejo, la revisión de oficio de los actos administrativos constituye un cauce de utilización excepcional y de carácter limitado, ya que comporta que, sin mediar una decisión jurisdiccional, la Administración pueda volver sobre sus propios actos dejándolos sin efecto. De ahí que no cualquier vicio de nulidad de pleno derecho permita acudir sin más a la revisión de oficio, sino que ésta es sólo posible cuando concurra de modo acreditado un vicio de nulidad de pleno derecho de los legalmente previstos.

En el caso examinado, la solicitud de revisión de oficio se fundamenta en la concurrencia la causa de nulidad prevista en el artículo 47.1.e) de la LPAC (actos dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido o de las normas que contienen las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados).

Sobre esta causa de nulidad, este Consejo Consultivo mantiene una doctrina consolidada, en línea con la reiterada del Consejo de Estado y la jurisprudencia del Tribunal Supremo. El Consejo de Estado establece que, para que pueda apreciarse dicha causa, "es necesario que la conculcación del procedimiento haya sido de tal magnitud que suponga la concurrencia de anomalías en la tramitación que se caractericen por su especial gravedad" (a.e., dictámenes 542/1996, de 7 de marzo; 926/1997, de 3 de abril; 4.894/1997, de 23 de octubre; 6.175/1997, de 19 de febrero de 1998; 173/2008, de 30 de abril, o 2.002/2008, de 11 de diciembre). En otros dictámenes (así el nº 2.301/1998, de 10 de septiembre) se señala que "es necesario apreciar con rigor que el procedimiento se ha violentado de modo terminante y claro (...) debiendo justificarse cumplidamente que se ha producido alguna anomalía esencial en su tramitación".



En un sentido similar se ha pronunciado el Tribunal Supremo, al requerir "omisiones sustanciales y de entidad, equiparables a la falta de aquellos requisitos procedimentales que configuran la esencialidad del procedimiento" (Sentencia de 12 de julio de 1993) o bien al entender que se produce por "el seguimiento de un procedimiento completamente opuesto al correcto" (Sentencia de 20 de abril de 1990).

E, igualmente, otros dictámenes exigen "omisiones sustanciales y de entidad, equiparable a la falta de aquellos requisitos procedimentales que configuran la esencialidad del procedimiento" (Dictamen 906/1996, de 28 de marzo), o una omisión de "hitos esenciales" del procedimiento (dictámenes 45.853, de 17 de noviembre de 1983, y 1.532/1992, de 4 de marzo de 1993). Sobre esta cuestión, el propio Consejo de Estado en su Dictamen 1.365/2008, de 13 de noviembre, expone que este motivo de nulidad "supone una total inaplicación del procedimiento legalmente establecido, sin que sea suficiente advertir omisiones o infracciones de tramitación. La ausencia total de procedimiento debe ser entendida en el sentido de que no existan los engarces formales necesarios en el iter administrativo para concluir en el acto que se pretende emanar, envolviendo tales ausencias o errores procedimentales un radical vicio con irremediables efectos sobre el acto administrativo final (dictámenes 2.756/96, de 25 de julio, y 1.950/2004, de 23 de septiembre). (...)".

5ª.- En cuanto al fondo del asunto, en este caso se trata de valorar si el proceso selectivo seguido por el Ayuntamiento para contratar a Dña. yyy1 ha seguido el cauce legalmente establecido o si, por el contrario, se trata de una actuación administrativa arbitraria, dictada prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido.

El interesado alega que, una vez que causó baja D. yyy2, seleccionado en primer lugar en el procedimiento selectivo seguido para el puesto de peón, el Ayuntamiento debería haber llamado para el puesto vacante, como sustituto, al aspirante que obtuvo la segunda puntuación en el citado proceso, y no realizar un nuevo proceso selectivo.

A) En primer lugar, debe analizarse si el Ayuntamiento, ante la baja laboral del candidato que obtuvo la mejor puntuación en el primer proceso selectivo, tenía la obligación de nombrar al aspirante que obtuvo la segunda puntuación o si, por el contrario, podía acudir a un segundo proceso para cubrir la vacante en el puesto de peón.



La Diputación Provincial de xxx1, dentro del Plan de Empleo 2019, aprobó las bases rectoras del Plan 1, por el que se conceden subvenciones a los municipios de la provincia de xxx1 con población igual o inferior a 20.000 habitantes, para la contratación de personas desempleadas inscritas en el ECyL, para la realización de obras y servicios de interés general y social.

La base quinta, relativa a los requisitos de las contrataciones, establece en el apartado c) que "Los trabajadores contratados deberán estar desempleados e inscritos, como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo en la fecha de alta en la Seguridad Social del trabajador". Y el apartado g) de la citada base quinta dispone que "Cuando el contrato de trabajo se suspenda debido a situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, y demás situaciones que den derecho a reserva del puesto de trabajo, la entidad beneficiaria podrá formalizar un contrato de interinidad con otro trabajador que cumpla los requisitos exigidos en esta resolución, que deberá producirse en el plazo máximo de un mes. Esta sustitución no supondrá, en ningún caso, incremento en el importe de la subvención concedida".

El informe jurídico que obra en el expediente reconoce que las bases de la Diputación "no contemplan en ningún caso las bolsas de interinos."

En este caso, se trata de un supuesto de suspensión de contrato de trabajo por incapacidad temporal, previsto en la citada letra g) de la base quinta, que prevé que, con carácter potestativo, pueda formalizarse un contrato de interinidad en estos supuestos. Está acreditado que las bases de la Diputación no contemplan bolsa de interinos que permita acudir al Ayuntamiento a esta forma de provisión; circunstancia esta que no se discute por el interesado en el trámite de alegaciones.

En cualquier caso, las expresadas bases no obligan al Ayuntamiento a nombrar al candidato que ocupó el segundo lugar en el proceso selectivo en caso de suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal.

A la vista de lo expuesto, este Consejo concluye que el Ayuntamiento, ante la baja laboral del trabajador, podía iniciar un nuevo proceso selectivo para nombrar un trabajador sustituto. Por tanto, el interesado, aunque había obtenido la segunda posición en el citado proceso selectivo, no tenía derecho a exigir al Ayuntamiento su nombramiento ante la vacante del puesto de peón por incapacidad temporal.



B) Admitida la posibilidad de acudir a este segundo proceso como cauce adecuado para cubrir el puesto vacante, es necesario analizar si en el mismo se cumplieron los trámites legalmente establecidos.

La sentencia, recaída en el procedimiento instado por el interesado contra la inadmisión de su solicitud inicial de revisión de oficio, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de xxx1, en el seno del procedimiento abreviado 74/2020, de manera concluyente, establece lo siguiente:

“Examinado el expediente administrativo se verifica sin dificultad que no sólo el ahora recurrente ya invocó en vía previa causa de nulidad radical denunciando vulneración de procedimiento por falta de motivación del nombramiento de la seleccionada para cobertura del puesto que ofertaba ese Ayuntamiento demandado, sino que además esa causa sí se hallaba fundamentada en la propia actuación del Ayuntamiento que no justificó si no sólo con motivo de la inadmisión de la revisión de oficio, motivación que en todo caso incumple con las Bases de la convocatoria como ahora se examina, y, en todo caso, no es posible entender que aquél se aquietó con esa decisión de selección a tercera persona pues a la vista está que a los pocos días de la selección -8/05/2019- aquél se mostró en contra denunciando las irregularidades que aquí reproduce, lo que resulta del escrito de 20 de mayo que luego completa y amplía el 17 de diciembre ambos de 2019.

»Según resulta de las Bases de la convocatoria, Base Quinta, apartados c y d -que bien conocen las partes- aparte de que los trabajadores contratados debieran estar desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupado en el SEPE en la fecha de alta de la Seguridad Social, para la selección y contratación los municipios solicitantes respetarán la legislación vigente en la materia teniendo en cuenta el criterio de mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado. Ello sin perjuicio del apartado g) que indica para el caso que aquí se revisa que en el supuesto de incapacidad temporal se podrá formalizar un contrato de interinidad con otro trabajador que cumpla requisitos exigidos en esta resolución, lo que deberá producirse en plazo de un mes.

»A partir de aquí, se verifica en el expediente la vulneración del procedimiento legalmente previsto por parte del Ayuntamiento demandado quien ante la alegación del recurrente, que sí formuló en vía previa y que



además así lo entendió el Ayuntamiento que ahora la niega emitiendo una resolución que formalmente denomina de inadmisión de revisión de oficio pero que dio lugar al examen de los motivos de nulidad que enuncia la misma resolución recurrida, se limitó a negar dicho motivo de nulidad exponiendo razones que llevaron a la selección de la adjudicataria del puesto de trabajo. Esas razones que evidencian que para examinar la eventual nulidad que se denunciaba ya debió haber incoación de procedimiento de revisión de oficio y respectiva tramitación resultan a todas luces insuficientes para justificar la selección de la desempleada Sra. yyy1, por cuanto, no figura en el expediente baremación de méritos o circunstancias tenidas en cuenta para esa selección, no siendo posible saber de qué puntuación disponía y porque se sitúa por encima del aquí recurrente que en la anterior propuesta figuraba el segundo mejor posicionado, habiéndose obviado dicho trámite de valoración y baremación en el EA.

»Ya solo ello permite apreciar causa de nulidad de la selección efectuada por cuanto ese municipio se desconoce si basó su selección en el criterio de la mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado, procediendo a una selección arbitraria y carente de justificación lo que no ampara el Programa al que se acogía el Ente Local para acceder a la subvención”.

Por tanto, la citada sentencia manifiesta expresamente el carácter arbitrario y caprichoso de esta segunda resolución con la que concluyó el segundo proceso selectivo.

Tal y como, de manera ilustrativa, indica la mencionada sentencia, las bases reguladoras de la subvención establecen en su apartado quinto, letra d), que “Para la selección y contratación de los trabajadores, los municipios solicitantes respetarán la legislación vigente en la materia, teniendo en cuenta el criterio de mayor adecuación al puesto de trabajo ofertado”.

Por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 3 de abril de 2019, se adoptaron entre otros los siguientes acuerdos:

“Por Alcaldía, se da cuenta a los miembros del Pleno de que en sesión celebrada el 17 de diciembre de 2014, por el Pleno del Ayuntamiento se aprobaron las Bases para la selección de Personal Laboral Temporal contratado por subvenciones.

»Por Alcaldía se propone a los señores concejales la modificación de dichas bases en cuanto a los criterios de puntuación que se



establecen en el Anexo IV Sistemas de Selección; Puntuación se pone a disposición de los señores Concejales dicha propuesta.

»El Pleno tras debate del asunto acuerda, aprobar por unanimidad de los concejales asistentes a la sesión la modificación de las Bases de Selección de Personal Laboral Temporal contratada mediante subvenciones, quedando el Anexo IV redactado del siguiente modo;

»SISTEMA SELECTIVO.

»El sistema de selección será el de concurso conforme a las siguientes reglas de valoración:

»1.- VALORACIÓN DE EXPERIENCIA PROFESIONAL. (Máximo 4 puntos).

»1.1. Experiencia en puestos de trabajo iguales o similares al de objeto de la convocatoria en cualquier Administración Pública u Organismo Público, a razón de 0,20 punto por mes completo trabajado.

»1.2. Experiencia en puestos de trabajo iguales o similares al de objeto de la convocatoria en empresas o entidades privadas, a razón de 0,05, por mes completo trabajado. La experiencia profesional se justificará mediante informe de vida laboral actualizado y/o contratos de trabajo. Sólo se valorará la experiencia que quede acreditada en las copias que se aporten junto con la solicitud. En el caso de que ya disponga el Ayuntamiento de esta información no será necesario aportarla. Tampoco se exige la presentación de dicha documentación cuando los méritos objeto de la puntuación sean la acreditación de haber trabajado para el Ayuntamiento de xxx2.

»2. VALORACIÓN DE FORMACIÓN. (Máximo 2,5 puntos).

»2.1. Por cursos, cursillos o seminarios impartidos por organismos o centros públicos o privados homologados oficialmente, relacionados directamente con las funciones del puesto a desempeñar. (Máximo 1,5 puntos)

»Sin número de horas: 0.01 puntos por curso.

»Hasta 10 horas de duración: 0.05 puntos por curso.

»De 11 a 20 horas de duración: 0.10 puntos por curso.

»De 21 a 40 horas de duración: 0.15 puntos por curso.



- »De 41 a 60 horas de duración: 0.20 puntos por curso.
- »De 61 a 100 horas de duración: 0.25 puntos por curso.
- »De 101 a 200 horas de duración: 0.30 puntos por curso.
- »De más de 200 horas de duración: 0.50 puntos por curso.

»2.2. Por haber realizado el curso de prevención de riesgos laborales. (1 punto).

»Sólo se valorarán aquellos méritos que estén acreditados documentalmente, debiendo acreditarse mediante fotocopia compulsada de los diplomas o títulos de que se trate.

»Todos aquellos cursos que ya se hayan presentado en el Ayuntamiento de xxx2 con anterioridad o realizado si se ha trabajado en el Ayuntamiento de xxx2, no será necesario volverlos a presentar.

»3. DESEMPLEO. (Máximo 1 puntos). Se acreditará mediante Certificado de Periodo de Inscripción actualizado, emitido por la Oficina de Empleo. Si no se aportará dicho certificado, se tendrá en cuenta la tarjeta de desempleo, y se comprobará en la misma la fecha que aparezca de inscripción, siendo considerada únicamente dicha fecha a efectos de puntuación

»Por encontrarse inscrito hasta 12 meses como desempleado 0,25 puntos.

»Por encontrarse inscrito de 12 meses y 1 día a 18 meses como desempleado 0,50 puntos.

»Por encontrarse inscrito de 18 meses y 1 día a 24 meses como desempleado 0,75 puntos.

Por encontrarse inscrito más de 24 meses como desempleado 1 punto”.

Por tanto, está acreditado que el Ayuntamiento modificó las bases para la selección de personal laboral temporal contratado por subvenciones aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento el 17 de diciembre de 2014, sólo en cuanto los criterios de valoración.



Este Consejo, en dos ocasiones, ha requerido al Ayuntamiento las citadas bases. En el primer requerimiento, de manera sorprendente, el Alcalde respondió que "No existen bases reguladoras para la contratación de personal laboral temporal incluidas en planes de empleo subvencionadas por otras administraciones aprobadas por el Ayuntamiento de xxx2. El Ayuntamiento solamente acuerda la aprobación de un sistema de valoración (que se adjunta ahora a la vista del requerimiento efectuado)".

Sin embargo, posteriormente, tras un segundo requerimiento, se reconoce la existencia de las mismas, al señalar lo siguiente: "Comprobado el extremo a que se referían el oficio remitido, y una vez examinado el archivo municipal, se ha podido comprobar, que, efectivamente, en un acta de 2014 (17/12/2014) existen unas bases, que se acompañan. Se rectifica, por tanto, lo informado, como respuesta al anterior oficio, siendo correcta la información ahora proporcionada, como acertadamente ha apuntado el Consejo Consultivo, siendo el error por quien suscribe involuntario, pues no se tenía constancia de la existencia de tales bases, al no hallarse en los archivos electrónicos ni en ningún otro expediente (a parte del expediente del Pleno de 17 de diciembre de 2014)".

En las mencionadas bases reguladoras para la contratación de personal laboral temporal en planes de empleo se establece el procedimiento a seguir en la contratación del personal a emplear en las obras y servicios financiados en planes de empleo convocados por otras administraciones.

En el punto 4.4.3 de las mismas se regula el órgano de valoración:

"El control y seguimiento de la valoración de los/as candidatos/as se llevará a cabo por una comisión de selección que estará compuesta por:

- »Presidente.
- »Un funcionario de carrera o personal laboral fijo del Ayuntamiento de xxx2

- »Vocales.
- »1. Un funcionario de carrera del Ayuntamiento de xxx2.
- »2. Cuantos trabajadores del Ayuntamiento xxx2 se necesiten a designación del Alcalde.

- »Secretario. Actuará como secretario el de la Corporación".



En el expediente administrativo no figura la composición de la comisión de selección de este segundo proceso selectivo. No se especifican las personas que integraban el órgano de valoración.

A mayor abundamiento, el apartado 4.4.4 de las citadas bases dispone: "El resultado de la valoración deberá recogerse en un acta en el que, de forma independiente para cada una de las ofertas genéricas remitidas al ECYL se hará constar la relación de candidatos/as y las puntuaciones obtenidas por cada uno de ellos en los diferentes apartados, los criterios de desempate que, en su caso, se hubieren utilizado y la puntuación total".

No consta en el expediente, al contrario de lo que ocurrió en el primer proceso selectivo, acta alguna en la que se recoja la relación de los candidatos participantes y las puntuaciones obtenidas en los diferentes apartados. Como, de manera acertada, señala la sentencia citada anteriormente, "no figura en el expediente baremación de méritos o circunstancias tenidas en cuenta para esa selección, no siendo posible saber de qué puntuación disponía y porque se sitúa por encima del aquí recurrente que en la anterior propuesta figuraba el segundo mejor posicionado, habiéndose obviado dicho trámite de valoración y baremación en el expediente administrativo".

Sorprende a este Consejo la justificación utilizada en la propuesta de la Administración para motivar esta evidente ausencia de actas y baremación en el proceso selectivo: "El anterior alcalde hizo los cálculos en borrador, es por lo que se ha practicado como prueba el informe y la incorporación al expediente de los documentos que obran en los archivos municipales (y por tanto no era necesario volver a aportar) a los efectos de acreditar que se trata de una conclusión objetiva y fundada en el Acuerdo Plenario de 29/04/2019, y no una conclusión arbitraria".

El expresado informe de D. yy11 afirma lo siguiente:

"De la documentación que obraba en el Ayuntamiento (y que, por tanto, y conforme al propio acuerdo plenario, no era necesario volver a aportar), resulta lo siguiente:

D. yyy3:

EXPERIENCIA: 17 meses



»ORGANISMOS PÚBLICOS: 0,20 por mes completo.

- Ayto. xxx2: 5 meses y 26 días (18/03/2013 a 13/09/2013).
- Ayto. xxx3: 2 meses y 29 días (01/09/2006 a 29/11/2006)

TOTAL TIEMPO: 8 MESES COMPLETOS Y 25 DÍAS
Total: $0,20 \times 8 = 1,60$

»OTROS: 8 meses. $0,05 \times 8 = 0,4$

»TOTAL: 2,00 PUNTOS.

TIEMPO DESEMPLEO: 1 PUNTO (MÁS DE 24 MESES)

TOTAL: 3,00 PUNTOS

»Resulta de la vida laboral que obra en los archivos municipales y que el interesado aportó en el marco del expediente de Plan de Empleo 2018.

»DÑA. yyy1:

EXPERIENCIA: 12 meses

»ORGANISMOS PÚBLICOS

- Ayto. xxx2: 12 meses. (5/06/2017 a 5/12/2017 y 23/05/2018 a 23/11/2018).
- Resulta de los datos obrantes en el Ayuntamiento (que previamente a la resolución se consultaron).

TOTAL: 2,20 PUNTOS.

FORMACIÓN:

- CURSO de prevención de riesgos laborales. 1 punto.
- Curso monográfico sobre ergonomía de la espalda. 6 h 0,05
- Curso de sensibilización medioambiental. 3 horas. 0,05 puntos
- Curso de carretillero. 16 horas. 0.10 puntos



TOTAL FORMACIÓN: $1 + 0,05 + 0,05 + 0,1 = 1,2$

TIEMPO DESEMPLEO: 0,25 PUNTOS (MENOS DE 12 MESES)

TOTAL: $2,20 + 1,2 + 0,25 = 3,65$ PUNTOS".

Por tanto, no figura en el expediente administrativo acta que recoja la relación de candidatos y las puntuaciones obtenidas en los diferentes apartados.

La Administración motiva la contratación en un informe, aportado *a posteriori*, que se limita a señalar las puntuaciones obtenidas por el interesado y por la trabajadora a quien se le adjudicó finalmente el contrato.

Finalmente, tampoco figura en el expediente el Decreto de Alcaldía por el que se acuerda la contratación de Dña. yyy1. Este extremo es reconocido por la Administración en la respuesta al primer requerimiento efectuado por este Consejo: "No hay Decreto de Alcaldía sobre la contratación ni documento adicional, pues de la documentación obrante en el Ayuntamiento que ya se remitió al Consejo Consultivo, la Alcaldía realizó los cálculos de la valoración en sucio y procedió a ordenar la contratación de Dña. yyy1 rellenando la documentación que requirió el ECYL en el listado de los preseleccionados, tal y como explicó el propio Alcalde en el informe remitido".

La ausencia de resolución por la que se acordó la contratación de Dña. yyy1 causó una evidente indefensión a los interesados que concurrían en el mencionado proceso selectivo, ya que, ni siquiera, tuvieron la posibilidad de impugnar este acto.

Todo lo expuesto acredita la concurrencia de la causa de nulidad alegada por el particular, ya que, al tratarse de un proceso selectivo en el que se ha prescindido total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido.

En los términos relatados, en el proceso selectivo objeto de revisión no consta la constitución de una comisión de selección, ni existen actas que reflejen los criterios seguidos y la baremación de los méritos de los interesados, ni se ha dictado Decreto de Alcaldía por el que se acuerda el nombramiento de la trabajadora.



En consecuencia, procede declarar la nulidad de pleno derecho del citado proceso selectivo que concluyó con la contratación de la trabajadora Dña. yyy1.

Finalmente, hay que advertir que el pronunciamiento de este Consejo se limita a aquellas cuestiones relativas a los actos cuya nulidad se pretende por el interesado, debiendo quedar necesariamente al margen otras cuestiones alegadas sobre actuaciones ajenas a las que conciernen a este procedimiento (reclamación de la indemnización de 6.000 euros), las cuales, en su caso, serán objeto del procedimiento correspondiente.

III CONCLUSIONES

En mérito a lo expuesto, el Consejo Consultivo de Castilla y León informa:

Procede declarar la nulidad de pleno derecho del procedimiento de contratación de persona desempleada al amparo del Plan de Empleo 2019 Plan I, convocado por Diputación Provincial de xxx1, en el que fue seleccionada Dña. yyy1 para llevar a cabo la sustitución de D. yyy2.

No obstante, V.E. resolverá lo que estime más acertado.