



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 24 de octubre de 2024, ha examinado el *expediente de revisión de oficio de unas convocatorias para el acceso a plazas de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de xxx1*, y a la vista del mismo y tal como corresponde a sus competencias, emite, por unanimidad, el siguiente

DICTAMEN 423/2024

I

ANTECEDENTES DE HECHO

El día 17 de septiembre de 2024 tuvo entrada en este Consejo Consultivo la solicitud de dictamen preceptivo sobre el expediente de revisión de oficio de unas convocatorias para el acceso a plazas de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de xxx1.

Examinada la solicitud y admitida a trámite el 19 de septiembre de 2024, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 423/2024, iniciándose el cómputo del plazo para la emisión del dictamen, tal 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 presidente del Consejo, correspondió su ponencia a la consejera Sra. Ares González.

Primero.- El 23 de diciembre de 2021 la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de xxx1 aprueba la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal de la oferta de empleo público para el año 2021. Y el 19 de mayo de 2022 aprueba la adenda a la tasa adicional para la estabilización del empleo temporal correspondiente a la oferta de empleo público para el año 2022.



Segundo.- Por resolución del teniente de alcalde, de 16 de diciembre de 2022, se aprueban las bases que han de regir la convocatoria para cubrir en propiedad mediante concurso-oposición 9 plazas de auxiliar administrativo de la Escala de Administración General, Subescala Auxiliar Administrativa, Grupo C, subgrupo C2 de titulación del Ayuntamiento. Por decreto de Alcaldía de la misma fecha se convoca concurso-oposición para la cobertura en propiedad de plazas referidas a personal funcionario del Ayuntamiento. En la base primera, apartado 5, se establece que "Se reservará una plaza de las vacantes ofertadas para ser cubierta entre personas que acrediten poseer una discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento" (Boletín Oficial de la Provincia de 28 de diciembre de 2022, nº 245).

Por decreto de Alcaldía, de 16 de diciembre de 2022, se convoca concurso-oposición para la cobertura en propiedad de un técnico de Administración General, correspondiente al año 2021. Esta convocatoria se rige por las bases aprobadas el 16 de diciembre de 2022 (Boletín Oficial de la Provincia de 29 de diciembre de 2022, nº 246).

Mediante resolución del teniente de alcalde, de 16 de diciembre de 2022, se aprueban las bases que han de regir los procesos selectivos para la estabilización de empleo temporal de larga duración prevista en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para personal funcionario. En la misma fecha se dicta decreto de Alcaldía por la que se convoca concurso de méritos para la cobertura en propiedad de plazas referidas a personal funcionario del Ayuntamiento (Boletín Oficial de la Provincia de 30 de diciembre de 2022, nº 247).

Mediante resolución del teniente de alcalde de 20 de diciembre de 2022, se aprueban las bases que han de regir los procesos selectivos para la estabilización de empleo temporal de larga duración prevista en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, para el personal laboral de la Administración Local. Asimismo, en la misma fecha se dicta decreto de Alcaldía, por el que se convoca el procedimiento selectivo para la cobertura en propiedad de diversas plazas de personal laboral del Ayuntamiento, Servicio Municipalizado de Movilidad y Transportes y Servicio Municipalizado de Deportes, mediante concurso de méritos (Boletín Oficial de la Provincia de 30 de diciembre de 2022, nº 247).



Tercero.- El 8 de febrero de 2024 D. yyy1 solicita la revisión de oficio de los acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno Local en las sesiones celebradas el 23 de diciembre de 2021 y 19 de mayo de 2022. (No consta en el expediente).

El 10 de febrero de 2024 solicita también la revisión de oficio de diversas convocatorias derivadas de los citados acuerdos adoptados por la Junta de Gobierno Local. (No consta en el expediente).

El 29 de junio de 2024 presenta escrito en el que solicita ser incluido en la lista de admitidos de procedimiento selectivo y afirma "Que en el Boletín Oficial de la Provincia de xxx2 nº 123 de 28 de junio de 2024, consta como excluido provisional al proceso selectivo de una plaza de Técnico de Administración General, funcionario de carrera, grupo A, subgrupo A 1, mediante procedimiento de estabilización de empleo temporal por concurso de méritos".

Tercero.- El 20 de febrero de 2024 Dña. yyy2 solicita la revisión de oficio de la oferta de empleo público aprobada y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 247, de 30 de diciembre de 2022 y su corrección, pues considera vulnerado el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Cuarto.- Por resolución n.º 2024007862, de 18 de junio de 2024, se inicia el procedimiento para la revisión de oficio de las convocatorias, aprobadas mediante decreto de Alcaldía de 20 de diciembre de 2022, del concurso de méritos para la cobertura en propiedad de 15 plazas de subalterno de la plantilla de personal laboral del Ayuntamiento, 101 plazas de conductor perceptor del Servicio Municipalizado de Movilidad y Transportes y 38 auxiliares de Instalaciones Deportivas de la plantilla de personal laboral del Servicio Municipalizado de Deportes; de la convocatoria, aprobada mediante decreto de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022, del concurso de méritos para la cobertura en propiedad de 11 plazas de auxiliar administrativo de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento y de la convocatoria, aprobada mediante decreto de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022, del concurso oposición para la cobertura en propiedad de 9 plazas de auxiliar administrativo de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento. La resolución de inicio se publica el 25 de julio de 2024 en el Boletín Oficial de la Provincia.



Quinto.- Obra en el expediente un informe de 28 de agosto de 2024, emitido por la jefe del Servicio de Personal, que señala: “En el caso sometido a nuestra consideración, el Ayuntamiento considera que el acto es nulo de pleno derecho por cuanto no se ha respetado lo dispuesto en el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (...); al no haberse respetado en los acuerdos de la Junta de Gobierno Local referidos por los que se aprueba la oferta de empleo para la estabilización de empleo temporal dicho cupo de reserva”.

Sexto.- El 29 de agosto de 2024 se formula propuesta de resolución en la que se propone estimar parcialmente la revisión de oficio planteada.

En tal estado de tramitación, se dispuso la remisión del expediente al Consejo Consultivo de Castilla y León para que emitiera 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, correspondiendo 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 resulta justificada, con toda claridad, a tenor de lo dispuesto en el artículo 106.1 de la Ley 39/2015, de 30 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC). Del referido artículo se deduce que dicho dictamen es, además de preceptivo, habilitante de la ulterior decisión revisora de la Administración, ya que solo puede declarar la nulidad del acto si dicho dictamen hubiera sido favorable, esto es, estimatorio de la nulidad denunciada.



2ª.- 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 concurran los siguientes presupuestos:

- Que se encuentren en uno de los supuestos enumerados en el artículo 47.1 de la LPAC 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 solo 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 de la LPAC 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.

En concreto y por lo que respecta a las entidades locales, el artículo 4.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, reconoce con carácter general a los municipios, en su calidad de Administraciones Públicas de naturaleza territorial, la potestad de revisión de oficio de sus actos y acuerdos, dentro de la esfera de sus competencias. Por su parte, el artículo 53 de la misma ley establece que, sin perjuicio de las específicas previsiones de sus artículos 65, 67 y 110, "Las Corporaciones locales podrán revisar sus actos y acuerdos en los términos y con el alcance que, para la Administración del Estado, se establece en la legislación del



Estado reguladora del procedimiento administrativo común; y en los mismos términos se pronuncia el artículo 218.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre. Dicha remisión a la legislación estatal sitúa actualmente la cuestión en los artículos 106 a 111 de la LPAC.

Puede afirmarse que el procedimiento se ha tramitado, sustancialmente, conforme a lo previsto en la LPAC. Así, figura la resolución de inicio del procedimiento, y la concesión del trámite de audiencia mediante su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia el 25 de julio de 2024. Finalmente, la exigencia de informe del Consejo Consultivo se cumple con la emisión del presente dictamen.

3ª.- En el supuesto sometido a dictamen, tal y como se ha señalado en los antecedentes, se plantea la revisión de oficio por causa de la nulidad de pleno derecho de una serie de actos administrativos, al estimar que concurre una infracción del derecho fundamental previsto en el artículo 14 de la Constitución. Concretamente, las convocatorias aprobadas por decreto de Alcaldía de 20 de diciembre de 2022, de concurso de méritos para la cobertura en propiedad para personal laboral; la convocatoria aprobada por decreto de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022 para la cobertura en propiedad de 11 plazas de auxiliar administrativo de la plantilla de personal funcionario, y la convocatoria aprobada por decreto de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022, del concurso oposición para la cobertura en propiedad de 9 plazas de auxiliar administrativo de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento.

Cabe advertir que en la propuesta de resolución no se invoca ninguna de las causas de revisión de oficio del artículo 47.1 de la LPAC. No obstante, parece que, implícitamente, la propuesta de resolución se fundamenta en el apartado a) de tal artículo, esto es, "Los que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional".

Por su parte, el precepto que se considera vulnerado y funda la nulidad interesada es el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que preceptúa: "En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social,



aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública”.

Sobre la reserva porcentual de plazas para el acceso a la función pública a favor de las personas con discapacidad existe numerosa jurisprudencia. Cabe citar la sentencia del Tribunal Supremo de 28 de febrero de 2012 que afirma: “(...) debemos partir de que la reserva porcentual de plazas para el acceso a la función pública a favor de las personas discapacitadas es una medida de discriminación positiva legalmente establecida y que, conforme a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en su sentencia núm. 269/1994, de 3 de octubre, resulta perfectamente legítima. Decía el fundamento jurídico 4 de dicha sentencia que “(...) No siendo cerrado el elenco de factores diferenciales en el art. 14 CE es claro que la minusvalía física puede constituir una causa real de discriminación. Precisamente porque puede tratarse de un factor de discriminación con sensibles repercusiones para el empleo de los colectivos afectados, tanto el legislador como la normativa internacional han legitimado la adopción de medidas promocionales de la igualdad de oportunidades de las personas afectadas por diversas formas de discapacidad, que, en síntesis, tienden a procurar la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en condiciones desfavorables de partida para muchas facetas de la vida social en las que está comprometido su propio desarrollo como personas. De ahí la estrecha conexión de estas medidas, genéricamente, con el mandato contenido en el art. 9.2 CE, y, específicamente, con su plasmación en el art. 49 CE . Lógicamente, la legitimidad constitucional de medidas de esta naturaleza equiparadora de situaciones sociales de desventaja, sólo puede ser valorada en el mismo sentido global, acorde con las dimensiones del fenómeno que trata de paliarse, en que se han adoptado, adecuándose a su sentido y finalidad. Por ello no resulta admisible un argumento que tiende a ignorar la dimensión social del problema y de sus remedios, tachando a éstos de ilegítimos por su impacto desfavorable, sobre sujetos individualizados en los que no concurren los factores de discriminación cuyas consecuencias se ha tratado de evitar”.

Asimismo, conviene recalcar que la obligación legal impuesta a las Administraciones Públicas también se predica de las ofertas de empleo público que traen causa de los procesos de estabilización correspondientes a la aplicación de Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la



reducción de la temporalidad en el empleo público, tanto para los sistemas de concurso como de concurso-oposición. En este sentido se ha de traer a colación la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio de 2024 (recurso 675/2023), que remite a su vez a la sentencia del mismo Tribunal de 1 de febrero de 2024 (recurso 721/2022) y que afirma: “En cuanto al otro argumento del Abogado del Estado, no es evidente e innegable que, en un concurso, al deberse valorar solo los méritos ya adquiridos por los aspirantes, no tenga sentido la medida de acción positiva aquí examinada. Siempre cabe razonablemente pensar que al aspirante en situación de discapacidad le ha costado más que a otros lograr determinados méritos. Pero más allá de esta consideración está el incontrovertible tenor literal del art. 59.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando -entre otras cosas- ordena que ‘en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad’. La norma no deja espacio a la duda, de manera que donde la ley no distingue tampoco debemos hacerlo nosotros”.

En un asunto similar se pronuncia la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en la sentencia de 9 de noviembre de 2023 (recurso 76/2023), que señala:

“Se trata por ello de dilucidar si dicha omisión y ausencia de reserva de plazas para las personas con discapacidad vulnera el citado art. 59 del TREBEP y también por ello el principio de igualdad en el acceso al empleo público por parte de las personas con discapacidad. El Ministerio Fiscal y la resolución del Defensor del Pueblo, y en este procedimiento la parte actora, consideran que, aunque nos encontramos ante un proceso de estabilización de empleo temporal también es preceptivo en aplicación del art. 59.1 del TRLEBEP que en las plazas ofertadas por concurso se contenga la reserva de plazas para personas con discapacidad. Las partes demandadas señalan que no se incurre en dicha infracción, según la defensa de la Diputación Provincial de xxx2, porque las bases sí contemplan la participación de personas con discapacidad y que es en las convocatorias concretas donde se están especificando las plazas con reserva de discapacidad y que así se acredita que se está realizando (...).

»La Sala, teniendo en cuenta dichas consideraciones pero sobre todo lo dispuesto en el art. 59.1 del TRLEBEP, como quiera que ni en la oferta de empleo público ni en la convocatoria de autos, ambas impugnadas, se contempla la preceptiva reserva de plazas para ser cubiertas por personas



con discapacidad, es por lo que debemos concluir que esa omisión no solo infringe referido precepto sino que además dicha infracción legal conlleva la vulneración de la discriminación positiva contemplada en referido precepto que a su vez supone una infracción del principio de igualdad al acceso público por parte de personas con discapacidad, por tanto, discrepa la Sala del razonamiento esgrimido en la sentencia apelada que considera que dicha omisión puede llegar a incurrir en una infracción legal que no conlleva la infracción del principio de igualdad”.

4ª.- En el caso analizado, como ya se ha destacado, el informe de 28 de agosto de 2024, emitido por la jefe del Servicio de Personal señala: “En el caso sometido a nuestra consideración, el Ayuntamiento considera que el acto es nulo de pleno derecho por cuanto no se ha respetado lo dispuesto en el artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público “(...)”; al no haberse respetado en los Acuerdos de la Junta de Gobierno Local referidos por los que se aprueba la oferta de empleo para la estabilización de Empleo temporal dicho cupo de reserva”.

En atención a tal circunstancia y a la doctrina jurisprudencial expuesta, resulta evidente que en este caso la omisión de la cuota de reserva para personas con discapacidad, tanto en las ofertas de empleo público como en las convocatorias objeto de revisión, supone una vulneración principio de igualdad previsto en el artículo 14, en relación con el artículo 23.2, de la Constitución, que consagra el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos; por lo que puede concluirse que concurre la causa de nulidad consignada en la letra a) del artículo 47.1 de la LPAC.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con la propuesta de resolución, procede declarar la nulidad de las convocatorias aludidas en los antecedentes de hecho, a excepción de la aprobada mediante decreto de Alcaldía de 16 de diciembre de 2022 para la cobertura en propiedad de 9 plazas de auxiliar administrativo de la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento, por cuanto ya recoge en su base 1.5 una reserva una plaza de las vacantes ofertadas para ser cubiertas entre personas que acrediten poseer una discapacidad (Boletín Oficial de la Provincia de 28 de diciembre de 2022, nº 245).



III CONCLUSIONES

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

Procede declarar la nulidad de pleno derecho de las convocatorias para el acceso a determinadas plazas de personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de xxx1, aprobadas por decretos de Alcaldía de 16 y 20 de diciembre de 2022, de acuerdo con lo señalado en este dictamen.

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