



**Ayuntamiento XXX
(Soria)**

Asunto: Bases y convocatoria para la contratación de un técnico por concurso en régimen de personal laboral temporal. Relacionado con XXX.

Ilmo. Sr:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **4185/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, dicho expediente se encuentra relacionado con el registrado con el número de referencia XXX, en el cual el reclamante manifestaba su disconformidad con las bases para la contratación de un técnico en régimen de personal laboral temporal. En concreto, con la base primera y tercera, que limitaban la participación a los aspirantes que posean la titulación de diplomatura en ciencias empresariales o superior, con la base sexta, relativa a la composición del tribunal calificador, y finalmente, con la base séptima (“entrevista personal o prueba práctica”).

No obstante, y tratándose de un contrato temporal que había agotado sus efectos (“desde el 1 de julio de 2020 hasta el 1 de enero de 2021”), solamente se instó al Ayuntamiento a tener en cuenta, en las futuras bases que se aprueben, las indicaciones que se contienen en la parte dispositiva de la Resolución de 26 de marzo de 2021.

Pues bien, en el presente expediente (**4185/2021**) el reclamante manifiesta que *«a fecha de hoy, 30 de junio de 2021, la persona contratada en base a la convocatoria objeto de queja sigue prestando servicios en dicho Ayuntamiento en el puesto de trabajo para el que fue seleccionada en ese proceso selectivo, que en su base segunda señala que la modalidad de contrato será de “un contrato de trabajo temporal de seis meses de duración, con posibilidad de prórroga”. No ha habido, con posterioridad a 1 de enero de 2021, ninguna convocatoria nueva para cubrir ese puesto, y no se sabe cuánto puede durar la prórroga»*.

A la vista de lo expuesto, y con fecha 25 de agosto de 2021, se admitió la queja a trámite y se solicitó información a ese Ayuntamiento, trámite que fue cumplimentado mediante un escrito de fecha de entrada 23 de septiembre de 2021, en el que se pone de manifiesto lo siguiente:



“Que es cierto que a XXX se le contrató para un periodo de seis meses, desde el día 2 de julio de 2020 hasta el día 1 de enero de 2021, sin que dicho contrato se haya prorrogado, tal y como se puede observar en la comunicación de la contratación al Servicio Público de Empleo y la comunicación de baja a la Seguridad Social por fin de contrato, cuyas copias se adjuntan.

*Que, efectivamente, XXX está, en la actualidad, prestando servicios en este Ayuntamiento, y realizando tareas administrativas en el Servicio de Intervención, **con un nuevo contrato temporal** que no es una prórroga del anterior, y que no supone consolidación del puesto, ya que este nuevo contrato ha sido por designación de esta Alcaldía como Jefe de Personal del Ayuntamiento, **sin que se hubieran aprobado bases para esta nueva contratación.***

Para esta nueva relación contractual con XXX se han tenido en cuenta, entre otros, los motivos a continuación reseñados;

-Por la eficacia, el conocimiento de la materia y la laboriosidad que ha demostrado en el desempeño de sus funciones desde el primer día del contrato.

-Por poseer en su currículum suficiente preparación técnica y demostrarlo en el manejo de herramientas y programas relacionados con las tareas de ese puesto de trabajo.

-Por lo anteriormente expuesto, el enseñar a una persona el manejo de esos conocimientos y funcionamiento de las distintas aplicaciones llevaría implícito una paralización en servicio.

Para concluir, señalar, tal y como he manifestado anteriormente, que el suscribir este nuevo contrato no supone consolidación del puesto de trabajo, y que, al estimar que es la persona idónea para desempeñarlo, es por lo que se la ha contratado”.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución procede realizar las siguientes consideraciones.

El artículo 55 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 dispone que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Además, señala que la selección del personal funcionario y laboral se llevará a cabo mediante procedimientos en los que se garanticen dichos principios constitucionales, así como los establecidos a continuación: a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases. b) Transparencia. c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección. d)



Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección. e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar. f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección

Por otro lado, el artículo 103 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, establece que el personal laboral será seleccionado por la propia Corporación ateniéndose, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 91, y con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos. Finalmente, el artículo 91 establece que la selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Precisamente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 22 febrero de 2000 cita (y transcribe) los artículos 103 y 91 de la Ley 7/1985, y con fundamento en los mismos, estima el recurso interpuesto por La Unión Provincial de Ciudad Real de CSI-CSIF, y en consecuencia, declara la nulidad de pleno derecho del Decreto de 6 de abril de 1999 del Alcalde de Alcázar de San Juan (Ciudad Real), así como del contrato laboral temporal de tres meses para la prestación de servicios en la categoría de auxiliar en el Servicio de recaudación.

En dicha Sentencia se señala textualmente que *«la selección de personal laboral no es ni debe ser excepción a los principios constitucionales por los que imperativamente se rige el acceso a las funciones y cargos públicos, de acuerdo con los artículos 23.2 y 103 de la CE, igualdad, mérito, capacidad, y por supuesto, publicidad, aún en el caso de acogerse a modalidades de carácter temporal o eventual (...). Así lo ha venido declarando reiteradamente esta Sala y Sección en Sentencias de la que son ejemplo, entre otras, precisamente, la citada en el acto del juicio por la parte recurrente de fecha 12 de enero de 1999, en la que se repudia, por inaceptable (...) la contratación laboral denominada “de plano”, sin procedimiento ni convocatoria de ningún tipo, y sin observancia de los principios de mérito y capacidad»*.

Pues bien, y como señala el Dictamen del Consejo Consultivo de 18 de junio de 2020 *«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)».

No obstante, es cierto que se trata de un contrato laboral, y que el Consejo de Estado ha manifestado en varios dictámenes que *“las relaciones bilaterales entre partes (...) solo la jurisdicción competente puede anular”* (Dictamen 43.467), por lo que habrá que *“solicitar de los Tribunales la resolución del contrato”* (Dictamen 44.085).

Sin embargo, también es cierto que dicha tesis ya ha sido superada por el propio Consejo de Estado, y así se recoge en el Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León de 21 de mayo de 2009. Dicho Dictamen informa favorablemente la declaración de nulidad del acto administrativo de formalización de un contrato de trabajo indefinido, a tiempo parcial, suscrito el 1 de enero de 2008 (auxiliar administrativo).

Señala el Dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León de 21 de mayo de 2009 lo siguiente:

«5ª.- La primera cuestión que se plantea en el presente caso es la relativa a la existencia o no de un acto administrativo susceptible de ser revisado. La propuesta de resolución pretende la anulación del “acto administrativo de formalización del contrato laboral”. Ello obliga a analizar si procede o no revisar de oficio una relación contractual del Ayuntamiento con un tercero, regida por normas distintas a las del Derecho Administrativo (en este caso, por las normas de la legislación laboral). Esta cuestión ha sido examinada por el Consejo de Estado y por algunos Consejos Consultivos, existiendo asimismo algunos pronunciamientos judiciales (...). 6ª.- En el asunto examinado, la actuación administrativa que determinó la voluntad de contratar a la trabajadora ha de estar sometida al Derecho Administrativo, en virtud de la doctrina de los “actos separables” antes expuesta, rigiéndose la relación laboral subsiguiente por el Derecho Laboral, conforme dispone el artículo 177.2 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local».

Precisamente, y teniendo en cuenta que *“la actuación administrativa que determinó la voluntad de contratar a la trabajadora ha de estar sometida al Derecho Administrativo, en virtud de la doctrina de los actos separables”*, el Dictamen del Consejo Consultivo de 18 de junio de 2020 ha informado favorablemente el procedimiento de revisión de oficio de un contrato laboral de obra o servicio determinado a tiempo parcial (de auxiliar administrativo, y de fecha 1 de octubre de 2019).

En concreto, dicho Dictamen concluye indicando *“Así las cosas, a la vista de las actuaciones que constan en el expediente, en las que se pone de manifiesto que se ha ignorado en la tramitación de la referida contratación las exigencias que para su*



efectividad prevé la normativa de régimen local transcrita (en especial, los referentes a la falta de desarrollo previo de un proceso selectivo, previa aprobación de sus bases reguladoras y la existencia de consignación presupuestaria en el ejercicio de creación de la plaza), puede concluirse que concurre en el acto sometido a revisión la causa de nulidad del artículo 47.1e) de la LPAC, al existir una infracción manifiesta del procedimiento establecido por aquella a tal fin”.

Por lo demás, entendemos que, aunque el Dictamen de 18 de junio de 2020 solamente se refiere al artículo 47.1 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (que dispone que son nulos de pleno derecho los actos de las Administraciones Públicas dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido), también resulta de aplicación el artículo 47.1 a) de la Ley 39/2015, que califica como nulos de pleno derecho los actos que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional (en relación con el artículo 23.2 CE según el cual los ciudadanos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes).

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y teniendo en cuenta que la contratación laboral temporal “de plano” tiene encaje en el artículo 47.1 letras a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, procede, a juicio de esta Institución que, de conformidad con el artículo 106.1 del mismo texto legal, se inicie el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato de trabajo.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

Que por parte de ese Ayuntamiento, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 47.1 a) y e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se inicie, de conformidad con el artículo 106.1 del mismo texto legal, el procedimiento de revisión de oficio del acto administrativo de formalización del contrato de trabajo con XXX.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López