

ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL

Número 2011/25

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE ÁVILA

SECRETARÍA GENERAL

ANUNCIO

“Incoación procedimiento revisión de oficio parcial, de acto administrativo”.

El Pleno, en sesión celebrada con carácter ordinario el día 29 de septiembre de 2025, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

“Vistos los antecedentes relacionados con el expediente de incoación del procedimiento de revisión de oficio incoado por acuerdo Pleno de la Diputación provincial de Ávila, de fecha 24 de febrero de 2025 contra los siguientes actos:

1.- Resolución del Diputado delegado de Recursos Humanos núm. 2941/24, de 10 de julio de 2024, por cuya virtud se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos al procedimiento de selección, publicada en el BOP núm. 144, de 23 de julio de 2024.

2.- Acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2022, del cual la resolución anterior trae causa, por el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 251, de 31 de diciembre de 2022.

- Relato de antecedentes -

Primero.- Por acuerdo de la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial de Ávila, de 23 de mayo de 2022, se aprueba la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización de empleo temporal, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En su Anexo II se incluyen los puestos sujetos a estabilización de empleo referidos a los consorcios provinciales: Consorcio Provincial Zona Norte de Ávila y Consorcio Entes Locales Valle del Tiétar, entre ellos el del gerente, grupo I, denominación gerente consorcio residuos, forma de provisión según Ley 21/20, concurso (Boletín Oficial de la Provincia de Ávila de 30 de mayo de 2022).

Segundo.- Por acuerdo del Pleno de 27 de diciembre de 2022, se aprueba la modificación del acuerdo de la Junta de Gobierno de 22 de mayo de 2022, de tal manera que las plazas incorporadas como laborales a la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización de empleo temporal de la Diputación sean incluidas y ofertadas como de naturaleza funcionarial.

Entre ellas, la plaza del gerente del Consorcio Provincial Zona Norte pasa a ser clasificada como grupo A1, denominación técnico superior gerente, sistema provisión concurso (Boletín Oficial de la Provincia de Ávila de 29 de diciembre de 2022).

Tercero.- Por acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2022, se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria de una plaza de ingeniero superior del Consorcio de Residuos, incluida en la oferta de empleo público excepcional para la estabilización de empleo temporal de la Diputación Provincial de Ávila y sus organismos autónomos, por el sistema de concurso de méritos (Boletín Oficial de la Provincia de Ávila de 31 de diciembre de 2022).

Cuarto.- Por resolución del diputado delegado de Recursos Humanos, Régimen Interior y Transparencia, de 10 de julio de 2024, se aprueba el listado provisional de admitidos y excluidos, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila número 144, de 23 de julio de 2024.

Quinto.- El 25 de noviembre de 2024 la Junta de Gobierno acuerda: “Primero.- Suspender definitivamente y dejar sin efecto, por razón de interés público, respeto al ordenamiento jurídico y a los principios que rigen y que han de aplicarse para el acceso al empleo público: mérito y capacidad, igualdad y publicidad, el procedimiento tramitado para la provisión en propiedad de una plaza de Ingeniero Superior “Gerente Consorcio de Residuos”, incluida en el Anexo II de la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal (...).” (Boletín Oficial de la Provincia de Ávila de 5 de diciembre de 2024).

Sexto.- El 5 de enero de 2025 D. Juan Antonio Caselles interpone un recurso de reposición contra este último acuerdo, que se estima parcialmente el 20 de enero en el sentido de proceder la tramitación de un procedimiento de revisión de oficio para poder proceder a la suspensión del procedimiento para la provisión de la plaza a estabilizar.

Séptimo.- Por acuerdo del Pleno de 24 de febrero de 2025 se inicia el procedimiento de revisión de oficio de la resolución del diputado delegado de Recursos Humanos número 2941/24, de 10 de julio de 2024, por la que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos al procedimiento de selección (publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 144, de 23 de julio de 2024) y del acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2022, del cual la resolución anterior trae causa, por el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria (publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 251, de 31 de diciembre de 2022). El acuerdo se notifica a los interesados.

Octavo.- Concedido trámite de audiencia (publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila de 5 de marzo de 2025) han formulado alegaciones el Consorcio Provincial de la Zona Norte y de los Entes Locales Valles del Tiétar. El interesado D. Juan Antonio Caselles no ha presentado alegaciones.

*[Cabe señalar que no parece haber tenido en cuenta el Consejo Consultivo las alegaciones remitidas por la Diputación en cumplimiento de acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 9 de junio y que fueron presentadas, por el interesado, de manera extemporánea fuera del plazo de audiencia del procedimiento]

Noveno.- El 28 de abril de 2025 el Pleno de la Diputación toma razón de la propuesta de acuerdo por la que se declara la nulidad de la resolución de 10 de julio de 2024, del diputado delegado de Recursos Humanos, por la que se aprueba la lista provisional

de admitidos y excluidos al procedimiento selectivo, y del acuerdo del Pleno, de 27 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases específicas de la convocatoria. Se acuerda igualmente solicitar el dictamen del Consejo Consultivo y suspender el plazo para dictar y notificar la resolución.

El acuerdo se notifica a los interesados y se publica en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tomados en consideración los fundamentos jurídicos expuestos y razonados en relación con dicho expediente, que se reproducen a continuación:

I.- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público autoriza “un tercer proceso de estabilización de empleo público”, que se añade a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19. Uno. 6, de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19. Uno. 9, de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018; definiendo el marco legal habilitante de la actuación que nos ocupa, con respecto a la plaza identificada en el objeto del informe.

II.- En virtud de lo dicho en el apartado anterior, el proceso de estabilización permite su aplicación respecto plazas determinadas, en el sentido de que tales plazas, además de tener que contar con dotación presupuestaria, deben presentar o reunir dos características esenciales:

a) Tener naturaleza estructural.

b) Que hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpida durante, al menos, los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Si reparamos en las notas características señaladas en el párrafo anterior, la naturaleza estructural de la plaza y el hecho de que hayan sido ocupadas de forma “temporal”, cabe apreciar circunstancias que ponen en tela de juicio la concurrencia de tales requisitos en base a lo siguiente:

a).- Respecto a la naturaleza estructural de la plaza, debemos tomar en consideración el hecho de que la actividad de los Consorcios, entes locales adscritos a la Diputación en cumplimiento de lo que establece la disposición final segunda de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, está regulada por sus respectivos estatutos, definiendo el conjunto de normas que rigen y determinan su naturaleza, objeto y finalidad, así como su régimen orgánico de constitución y de funcionamiento.

(Estatutos Consorcio Provincial Zona Norte de Ávila.- BOP núm. 202, 21 octubre 2014; BOCYL núm. 210, 31 octubre 2014; Estatutos Entes Locales Valle del Tiétar.-BOP núm. 218, 12 noviembre 2014; BOCYL núm. 218, 12 noviembre 2014.)

Expuesto lo anterior, cabe señalar que en los vigentes estatutos de ambos consorcios se establece (artículo 33) lo siguiente:

“El cargo de Gerente dependerá del acuerdo que adopte el Consorcio respecto a la forma de gestionar el Centro de Tratamiento y los demás servicios que, en su caso, presten el Consorcio.

El cargo de Gerente recaerá en la persona designada por la Asamblea General, a propuesta de la Junta de Gobierno y Administración, y mantendrá con el consorcio relación laboral o funcionarial.”

A tenor de dicha disposición estatutaria, es evidente que no puede atribuirse una condición de permanencia a la figura o cargo de “Gerente”, como una actividad o competencia propia que la Diputación pueda atribuirse soslayando la determinación que el Consorcio, por voluntad de sus órganos de gobierno, pueda ejercer tanto en lo que respecta al propio cargo de Gerente, como en lo que respecta a la persona que haya de desempeñar tales funciones.

Pudiendo concluir que tales circunstancias desnaturalizan el carácter “estructural” que se pretende reconocer a la plaza de Gerente, a efectos de poder justificar su inclusión en el proceso de estabilización.

El hecho de resultar ajena a la estricta y exclusiva voluntad de la Diputación Provincial de Ávila la decisión sobre la existencia o no del puesto de Gerente de los Consorcios, tal circunstancia plantea una situación análoga o similar a la que se produce con respecto a plazas y puestos cuya existencia y sostenimiento, en las estructuras que conforman las relaciones de puestos de trabajo o cualquier otro instrumento de ordenación de los recursos humanos de las entidades públicas, no resulta obligatoria para tales entes. A este respecto el Tribunal Supremo (STS de 25 de abril de 2023, recurso 702/2022) concluye que tales plazas, en las que el ente público está eximido de sostenerlas, no son de naturaleza estructural y, por tanto, no pueden ser objeto de estabilización.

b).- Respecto a la nota de temporalidad de la plaza en los términos que resultan legalmente exigibles, ha de considerarse el hecho de que esta plaza se viene desempeñando en un régimen de relación laboral de carácter especial: contrato de alta dirección, conforme el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. Dicha relación laboral especial, a falta de estipulación específica que concrete un plazo de duración determinado, se presume celebrado por tiempo indefinido; resultando también evidente que no concurre o no cabe apreciar la nota de temporalidad que justifica o habilita el procedimiento de estabilización, razón por la que no cabría considerar que este tipo de relación pueda ser objeto de tal procedimiento.

Al objeto de una mayor concreción en lo que respecta a este fundamento, cabe añadir que dicho contrato especial de alta dirección, según los antecedentes que constan el registro de personal, fue formalizado inicialmente el 18 de abril de 2005, el cual resultaría modificado posteriormente, firmándose otro contrato de idéntica naturaleza, con fecha 1 de junio de 2006; en ambos contratos se produce una coincidencia en la descripción de su objeto y en la causa de extinción del mismo:

“2.- Objeto.- El Trabajador desempeñará las funciones de Gerente del Consorcio Zona Norte de Ávila, y del Consorcio del Valle del Tiétar, que están enumeradas en los Estatutos, así como las funciones que le asigne la Asamblea General, la Junta de Gobierno y el Presidente de los mencionados Consorcios.

Además se hará cargo de la gestión de las depuradoras del Parque Regional de Gredos.”

“7.- Extinción del contrato.- La duración del presente contrato es indefinido, no obstante al tratarse de un puesto de confianza y alta dirección podrá extinguirse cuando, se pierda la confianza en la gestión incorrecta del Consorcio así como por su incumplimiento de las tareas que conlleva la dirección del mismo.

En virtud de todo ello cabe concluir, de manera categórica, que no nos encontramos ante una ocupación interina, ni propia de un trabajador laboral temporal, como confirma la doctrina que establece la Sentencia del Tribunal Supremo 817/2023, de 19 de junio; debiendo entenderse que la situación fáctica de la que se parte, en relación con el presupuesto de temporalidad, no justifica la inclusión del puesto/plaza en el oferta de empleo a estabilizar al no apreciarse fraude o abuso de contratación temporal, por cuanto además del carácter indefinido de la contratación, derivada de un único nombramiento, dada las singulares características a las que se somete dicho nombramiento y que se hallan comprendidas en los Estatutos vigentes de los Consorcios, no cabe considerar que exista obligación alguna para la Administración de tener que organizar proceso selectivo alguno para cubrir establemente la plaza.

III.- El marco legal habilitante de la convocatoria del concurso para cubrir la plaza de “Gerente de los Consorcios” reviste un carácter de excepcionalidad expresa y reiteradamente enunciado en la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; así, de un modo introductorio en la exposición de motivos de la norma y en la propia Disposición adicional sexta a la que hace referencia, se dice lo siguiente:

“Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración.

Las Administraciones Públicas convocarán, **con carácter excepcional** y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el **sistema de concurso**, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.”

Sobre este concurso, como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos artículo 23.2 de la Constitución Española, que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas; siendo conveniente señalar lo dispuesto en el artículo 61.6 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, que establece como norma general que los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación; y que sólo en virtud de ley podrá aplicarse con carácter excepcional el sistema de concurso, que consistirá únicamente en la valoración de méritos; excepción que quedaría habilitada por lo dispuesto en la ya aludida Disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Acreditada la naturaleza excepcional de la norma, tal circunstancia impide que se puedan aplicar por virtud de analogía, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4.2 del Código Civil, a cualquier otro supuesto o momento que no resulte expresamente comprendido en ella.

Cabe afirmar que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, constituye un genuino “*iuris singulare*” que desplaza a la norma común o general en la materia objeto de su regulación; de tal modo que su aplicación, de manera rigurosa y estricta, debe ceñirse al contenido que la integra sin posibilidad de atender a la norma general.

De esta manera, el concurso convocado como proceso excepcional se reconoce como un derecho singular que excepciona el tenor de la razón del derecho general en esa materia y que resulta introducido por voluntad del legislador ordinario por razón de oportunidad, conveniencia o utilidad. No cabe duda que la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y, por consiguiente, el marco jurídico que define para los procesos de estabilización en general y, en particular, para el concurso que regula en su Disposición adicional sexta, fija unos particulares presupuestos definidos discrecionalmente por vía de excepción y con unas consecuencias jurídicas también excepcionales, en tanto en cuanto difieren de los fijados por los principios y disposiciones regulatorias que informa la regulación ordinaria en el ámbito de los sistemas de selección de funcionarios.

Atendida la razón discrecional que inspira estrictamente la acción del legislador a su arbitrio, es indudable que la norma tiene un perfil de excepcionalidad tanto desde la perspectiva de los supuestos de hecho que justifican su aplicación: carácter estructural de la plaza y condición singular de temporalidad, como desde las consecuencias jurídicas que provoca: acceso a la condición de funcionario de carrera; de tal manera que, reconocido su carácter excepcional y en lógica integración de los razonamientos expuestos y ligados a este fundamento, cualquier supuesto de hecho que no se halle expresamente incluido en el tenor literal de su regulación:

- a).- El requisito del carácter estructural de la plaza.
- b).- La nota de temporalidad exigida para poder incluirse en el proceso selectivo por concurso.

Queda fuera del ámbito de su aplicación y deberá someterse al régimen de la norma general de cuya razón jurídica se aparta y que, ineludiblemente, exige que los sistemas selectivos de funcionarios de carrera sean: oposición y concurso-oposición, debiendo incluir en todo caso una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

IV.- En consecuencia de lo razonado, cabe advertir que procede la revisión de oficio de los siguientes actos administrativos, por vicio de nulidad radical o absoluta, enunciados en orden inverso a la fecha de su aprobación:

1.- Resolución del Diputado delegado de Recursos Humanos núm. 2941/24, de 10 de julio de 2024, por cuya virtud se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos al procedimiento de selección, publicada en el BOP núm. 144, de 23 de julio de 2024.

2.- Acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2022, del cual la resolución anterior trae causa, por el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 251, de 31 de diciembre de 2022.

En tales actos cabe entender que se aprecia una concurrencia de motivos de nulidad contemplados en el artículo 47.1 de la Ley 30/2015, de 1 de octubre LPACAP:

1º). - Se trataría de actos que han sido dictados prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido. [Artículo 47.1.e) de la Ley 30/2015, de 1 de octubre LPACAP]

Habiendo quedado afirmada la naturaleza excepcional de la norma, y por ende la necesidad esencial que determina, resulta exigible la concurrencia de los presupuestos que define para que pueda resultar aplicable de manera tal que, si no fuese así, tales actos deberán cumplir las exigencias propias que dada su naturaleza y contenido resultan exigibles, sin excepción, por la norma general.

Acreditado el hecho de que no concurre en la plaza sujeta a estabilización excepcional por concurso ni el requisito referido a su carácter estructural, ni el requisito de temporalidad, tal convocatoria, por exigencia legal, solo puede ofertarse por sistema de oposición o concurso- oposición, conforme establece el artículo 61.6 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, que establece como norma general que los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

En este caso, el sistema selectivo de oposición o concurso oposición resulta exigible de manera obligatoria en el procedimiento de selección y por tanto, en rigurosa interpretación y sin margen alguno de laxitud, dicha exigencia solo puede entenderse como un requisito esencial del procedimiento, de tal modo que su omisión, al ser apartados por aplicación del simple concurso de méritos, constituye una anomalía en el trámite del procedimiento de una magnitud y gravedad esenciales en su tramitación. Habiendo de concluir que la excepción de los requisitos indicados, sin apreciar causa que pueda justificarlo, dado que los requisitos fijados por la norma excepcional no concurren, solo puede interpretarse como un vicio de nulidad radical o absoluta en la más rigurosa interpretación que cabe hacer del carácter esencial de tales requisitos, habida cuenta de que solo por Ley podrán resultar excepcionados permitiendo recurrir al sistema de concurso de méritos, todo ello en concordancia con la doctrina reiterada por diversos dictámenes del Consejo de Estado y por sentencias del Tribunal Supremo (STS 20 abril 1990, 12 julio 1993).

Cabe hacer especial apelación al contenido de los Dictámenes del Consejo Consultivo de Castilla y León 402/2009 y 1372/2009, que vienen a estimar que un supuesto de infracción normativa grave y sustancial de las normas que rigen las convocatorias de personal, permite apreciar la concurrencia de causa de nulidad prevista en el artículo 62.1.e) de la derogada Ley 30/1992, de 26 de noviembre, precepto que se corresponde con el artículo 47.1.e) de la vigente Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPACAP.

2º.- Nulidad por lesión del derecho al acceso en condiciones de igualdad a funciones y cargos públicos. [Artículo 47.1.a) de la Ley 30/2015, de 1 de octubre LPACAP]

De acuerdo con la reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, el derecho de acceso al empleo público se configura como un derecho fundamental que garantiza la igualdad de oportunidades en dicho acceso, rigurosamente vinculado al mérito y la capacidad.

Los actos impugnados, al apartarse de las reglas comunes y generales que imponen el sistema de oposición o concurso-oposición en los procesos selectivos de funcionarios de carrera, quiebran el principio de igualdad que constituye el núcleo esencial del derecho de acceso al empleo público (STC 27/2012, de 1 de marzo), al omitirse cualquier prueba que permita determinar la capacidad de los aspirantes sin habilitación legal que permita tal excepción, como ya se ha acreditado; lo que además de suponer una infracción normativa grave y sustancial de las normas que rigen las convocatorias de personal, ya reseñada en el epígrafe anterior, implica también la vulneración del artículo 23.2 de la Constitución Española, que garantiza el derecho de los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos; lo que, a juicio del Consejo Consultivo de Castilla y León (Dictámenes 402/2009 y 1372/2009), permitiría apreciar la concurrencia de la causa prevista en el artículo 47.1.a) LPACAP, relativo a los actos que lesionen derechos o libertades susceptibles de amparo constitucional.

3º.- Nulidad por considerar que tales actos sujetos a revisión resultan contrarios al ordenamiento jurídico dado que por su virtud se adquieren derechos careciendo de los requisitos esenciales para su adquisición.

[Artículo 47.1.f) de la Ley 30/2015, de 1 de octubre LPACAP]

Habiendo quedado patente la ausencia de los presupuestos básicos y esenciales que hubieran permitido dicha convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal (Disposición adicional sexta, Ley 20/2021, de 28 de diciembre), y dado que sólo en virtud de excepción legal podría aprobarse el concurso, consistente únicamente en la valoración de méritos, como sistema de selección, reconocer el derecho a participar en dicho procedimiento de selección de la plaza y el potencial derecho de acceso al empleo público que ello supone, sin que tal plaza pueda ofertarse en el marco de la convocatoria excepcional de estabilización de la Ley 20/2021 para ser cubierta de ese modo particular (concurso) por resultar contraria a lo establecido como norma general en nuestro ordenamiento (oposición, concurso-oposición), vendría a suponer que los actos sujetos a revisión estarían incurriendo en un vicio de singular relevancia para el interés público y general, en tanto en cuanto dejaría franco el acceso al empleo público con pleno desconocimiento de los requisitos esenciales que legal y constitucionalmente son exigibles de manera absolutamente necesaria y obligatoria.

V.- En el marco de la doctrina que inspira la Sentencia el Tribunal Supremo de 26 de junio 2018, el presente ejercicio del instituto de la revisión de oficio cabe considerarlo correcto, respondiendo estrictamente a su propósito y finalidad, permitiendo la depuración de los vicios de nulidad radical o absoluta de que adolecen los actos administrativos objeto de revisión evitando su consolidación definitiva; en un ajustado equilibrio entre el principio de legalidad, que exige que los actos administrativos se ajusten al ordenamiento y la seguridad jurídica como valor esencial del propio ordenamiento jurídico que postula que las situaciones creadas por tales actos gocen de estabilidad; equilibrio que en este caso, sin perjudicar la equidad y buena fe con la que debe ejercerse la revisión, debe decantarse, sin duda alguna, a favor del principio de legalidad, atendiendo a la particular gravedad con la que los actos ilegales objeto de revisión afectan al interés público general, de manera que su conservación resulta contraria al propio sistema.”

Visto el Dictamen del Consejo Consultivo 211/2025, emitido en relación con el citado procedimiento de revisión de oficio, en cuya conclusión indica que no procede que se declare la nulidad de pleno derecho de los acuerdos sometidos a revisión, por los siguientes motivos:

.- La resolución del diputado delegado de Recursos Humanos núm. 2941/24, de 10 de julio, por la que se aprueba la lista provisional de admitidos y excluidos al procedimiento de selección, al tratarse de un acto que no pone fin a la vía administrativa, no sería susceptible como tal de revisión de oficio; sin perjuicio de le resulte transmisible el efecto de la declaración de nulidad de los actos precedentes de los que trae causa.

.- El acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria de la plaza; en base al razonamiento que contiene el propio Dictamen: “Sin embargo, la Administración consultante no propone la nulidad de este acuerdo de 23 de mayo de 2022, por lo que, al no haberse concretado correctamente el acto revisable, no procede la revisión de oficio del acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria.” Debiendo entenderse que lo que procedía era declarar la nulidad del acto que aprobó la inclusión de la plaza de gerente en la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización de empleo temporal, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; y ese acto sería el acuerdo de la Junta de Gobierno de 23 de mayo de 2025, en el contenido relativo a la plaza de gerente recogida en su Anexo II. Y de ahí su transmisibilidad a todos los actos posteriores relacionados con esa plaza. Dado que, según Sentencia 270/2022, de 3 de marzo, de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo, se vincula inexorablemente la convocatoria para la provisión de plazas a que la preceda la oferta pública de empleo.

Considerando que el contenido del Dictamen apunta a la apreciación de vicio de nulidad (por incumplimiento del requisito de “temporalidad”) en el acto que aprobó la inclusión de la plaza de gerente en la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización de empleo temporal, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; y que ese acto sería el acuerdo de la Junta de Gobierno de 23 de mayo de 2025, en el contenido relativo a la plaza de gerente recogida en su Anexo II. Y de ahí su transmisibilidad a todos los actos posteriores relacionados con esa plaza.

De acuerdo con lo anterior, cabe apreciar que el ejercicio de la potestad de revisión de oficio por parte de la Diputación, en la necesidad de depurar los actos administrativos que adolecen de vicios de nulidad, resulta obligado y acorde a la responsabilidad que exige que los actos administrativos se ajusten al ordenamiento y la seguridad jurídica como valor esencial del propio ordenamiento jurídico, que postula que las situaciones creadas por tales actos gocen de estabilidad, tal y como determina el Tribunal Supremo en Sentencia de 26 de junio 2018.

Se debe poner igualmente en consideración el hecho de la presumible caducidad, ope legis, del acto cuya revisión de oficio se incoa, como consecuencia del transcurso del plazo máximo e improrrogable de vigencia de las ofertas de empleo, tal cual establece el artículo 70.1 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, que de acuerdo con la interpretación del mismo en sentencia del tribunal Supremo de 10 de diciembre de 2018 (4178/2018), concluye el carácter esencial de este plazo y, caso de inejecución de la misma en dicho plazo, resulta determinante su caducidad. Circunstancia (caducidad ope legis del acto), que determinaría que ya no resulte procedente su revisión, dado que por efecto de la caducidad se extinguiría la existencia del acto y cualquier efecto, incluso si originalmente fuese nulo; sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 95.4 de la Ley 39/2015,

de 1 de octubre, LPACAP.- “4. Podrá no ser aplicable la caducidad en el supuesto de que la cuestión suscitada afecte al interés general, o fuera conveniente sustanciarla para su definición y esclarecimiento.”

En virtud de cuanto antecede y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 106 de la Ley 39/2015, de 1 de abril, LPACAP; en ejercicio de las atribuciones conferidas al Pleno, conforme lo establecido en el artículo 33.2 apdo. i), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se acuerda:

Vista la propuesta de resolución PR/2025/5452 de 16 de septiembre de 2025. En base a lo anterior, **se ACUERDA:**

PRIMERO: Iniciar el procedimiento para la **revisión de oficio parcial**, por las causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 47.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPACAP, expuestas y razonadas en la parte expositiva del presente acuerdo, de los siguientes actos: Inclusión de la plaza de “Gerente”, Grupo I; denominación “Gerente consorcio residuos”; forma de provisión según Ley 21/20, “concurso”; que se recoge en el Anexo II.- Puestos sujetos a estabilización de empleo referidos a los consorcios provinciales: Consorcio Provincial Zona Norte de Ávila y Consorcio Entes Locales Valle del Tiétar, dentro del acuerdo de la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial de Ávila, de 23 de mayo de 2022, por el que se aprueba la oferta de empleo público extraordinaria de estabilización de empleo temporal, al amparo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Y de ahí, su transmisibilidad a todos los actos posteriores relacionados con la misma; con especial mención del acuerdo de la Junta de Gobierno de 27 de diciembre de 2022, por el que se aprueban las bases específicas que han de regir la convocatoria de la plaza. En previsión de que se pueda considerar caducado el acto que motiva principalmente la revisión de oficio, del cual trae causa, y a tenor de las conclusiones del dictamen del Consejo Consultivo 211/2025.

SEGUNDO: Suspender la ejecutividad de los actos administrativos que traigan causa del acto objeto de revisión parcial, referenciados a la plaza de Gerente, tal y como se determina en el epígrafe anterior, para prevenir la consolidación de situaciones antijurídicas o perjuicios al interés general o de terceros de difícil o imposible reparación.

TERCERO: Disponer la apertura de un periodo de audiencia a los interesados por plazo de quince días hábiles, con carácter previo a la propuesta de resolución, conforme lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPACAP; el plazo se computará desde el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila del anuncio de apertura del procedimiento de revisión de oficio y acceso, para su consulta, del expediente; la publicación de dicho anuncio será insertada en el tablón de anuncios y sede electrónica de la Diputación. Durante el plazo de audiencia, los interesados podrán presentar las alegaciones que estimen convenientes.

CUARTO: Notificar a los interesados el presente acuerdo conforme establece el artículo 40 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.”

Ávila, 6 de octubre de 2025.

El Presidente, *Carlos García González*.