



Consejo Consultivo de Canarias

## D I C T A M E N 1 6 2 / 2 0 1 5

(Sección 2ª)

La Laguna, a 29 de abril de 2015.

Dictamen solicitado por el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de la Villa de Arico en relación con la *Propuesta de Resolución de la revisión de oficio del proceso selectivo del que traen causa los contratos de trabajo celebrados con I.M.B.T. por obra o servicio a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio (EXP. 128/2015 RO)\**.

## F U N D A M E N T O S

### I

1. El objeto del presente dictamen, solicitado por el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villa de Arico, es la Propuesta de Resolución formulada en el procedimiento de revisión de oficio dirigido a declarar la nulidad de pleno Derecho de los contratos de trabajo celebrados con M.I.B.T. por obra o servicio a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio. Ello se justifica en la Propuesta de Resolución en que tales contratos se suscribieron y prorrogaron por parte del Ayuntamiento con la errónea creencia de que la interesada poseía los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de técnico medio, grupo II, Coordinadora de Deportes, para el que el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento exige estar en posesión del título de "(...) Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente", careciendo la interesada de tal título. Por ello, al ser aquel un requisito esencial sin el cual el acto administrativo no puede tener lugar, estaríamos ante la causa de nulidad de pleno derecho del art. 62.1.f) de la Ley 30/1992, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAP-PAC), determinando la extinción del contrato de trabajo en virtud del art. 52.a) del Estatuto de los Trabajadores,

---

\* Ponente: Sr. Belda Quintana.

aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, habida cuenta que la ineptitud del trabajador de tipo formal puede ser por falta de titulación, según Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de julio de 1989.

No obstante, tal y como se precisará más adelante, el objeto de la revisión de oficio ha de referirse a un acto administrativo o a un conjunto de ellos, no pudiendo ser declarada la nulidad de pleno derecho de un contrato laboral cuyo conocimiento corresponde a los tribunales del orden jurisdiccional social. Consecuentemente, el objeto de la revisión deber ser, en este caso, el correspondiente proceso selectivo realizado -o, en su caso, no realizado- por la Administración, previo a la formalización del citado contrato y del que este trae causa.

Ha de advertirse que este expediente tiene como antecedente el expediente 444/2014 RO, cuya solicitud de dictamen fue inadmitida por este Consejo por carecer de la preceptiva propuesta de resolución, lo que se le comunicó al Ayuntamiento por medio de fax el 16 de diciembre de 2014.

Asimismo, posteriormente, se remite de nuevo expediente con Propuesta de Resolución, emitiéndose el Dictamen 48/2015, en el que se concluye que el procedimiento revisor tramitado ha caducado, por lo que la Administración habría de resolverlo con expresión de esta circunstancia y archivo de las actuaciones.

2. La legitimación del Sr. Alcalde-Presidente para solicitar el dictamen, su carácter preceptivo y habilitante de la declaración de nulidad y la competencia de este Consejo para emitirlo resultan del art. 12.3 de la Ley 5/2002, de 3 de junio, del Consejo Consultivo de Canarias en relación con el art. 11.1.D.b) de la misma y con el art. 102.1, de carácter básico, LRJAP-PAC, al cual remite el art. 53 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL). Además, de conformidad con lo previsto en el citado art. 102.1 LRJAP-PAC, es preciso que tal dictamen sea favorable a la declaración pretendida, considerando procedente la declaración de nulidad propuesta al ser aplicable la causa esgrimida al efecto por la Administración de entre las previstas en el art. 62.1 LRJAP-PAC y haberse justificado en el procedimiento que el acto afectado incurre en ella.

3. En cuanto a la competencia para resolver, como se ha señalado en numerosas ocasiones por este Consejo, la LRBRL no contiene una atribución expresa de a qué órgano le corresponde resolver la revisión de oficio de los actos de la Administración municipal. El art. 103.5 LRJAP-PAC y la LRBRL atribuyen al Pleno, respecto a los actos de la Administración municipal incurso en vicio de anulabilidad, que es de menor trascendencia que el de nulidad de pleno derecho, a fin de su impugnación posterior

ante la jurisdicción contencioso-administrativa, la competencia para declarar su lesividad; y al Alcalde la competencia para proponerle esa declaración [arts. 21.1.e) y 22.2.k) LRBRL]. Esta atribución de competencias se realiza con abstracción de cuál haya sido el órgano que dictó el acto anulable. Es decir, la competencia para declarar su lesividad no corresponde al órgano que dictó el acto, salvo el supuesto de que haya sido el propio Pleno.

En la misma línea, el art. 110.1 LRBRL atribuye al Pleno de la Corporación la declaración de nulidad de pleno derecho de los actos de gestión tributaria, independientemente de cuál haya sido el órgano municipal que lo haya dictado.

Con base en esa regulación legal, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, ante la ausencia en la LRBRL de una atribución expresa de la competencia para declarar la nulidad de pleno derecho de los actos administrativos que no sean de gestión tributaria, por aplicación analógica de los arts. 103.5 LRJAP-PAC (antes art. 110.1 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 1958) y 22.2.k) y 110.1 LRBRL, ha interpretado que la competencia para declarar la nulidad de pleno derecho de los actos de la Administración municipal corresponde al Pleno de la Corporación (STS de 2 de febrero de 1987, RJ 1987/2003).

## II

Constan como antecedentes del procedimiento que nos ocupa, según resulta del expediente que se nos remite, los siguientes:

- I.M.B.T., perteneciente, actualmente al personal laboral temporal del Ayuntamiento de Arico, financiado con recursos propios, y representante sindical, ha estado vinculada al Ayuntamiento de Villa de Arico en virtud de diversos contratos:

1) Contrato menor de servicios como monitor de deportes de julio a septiembre de 1999, en virtud de Decreto n° 875/99, de 4 de agosto.

2) Contrato menor de servicios como monitor de voleibol de abril a diciembre del 2000, por Decreto n° 521/2000, de 15 de marzo.

3) Contrato menor de servicios como monitor de fútbol femenino de enero a marzo del 2000, por Decreto n° 534/2000, de 16 de mayo.

4) Contrato menor de servicios como monitor de baloncesto de octubre de 1999 a diciembre del 2000, por Decreto n° 1244/2000, de 13 de octubre.

5) Contrato menor de servicios como monitor de voleibol, baloncesto y balonmano de octubre a diciembre del 2000, por Decreto n° 1283/2000, de 24 de octubre.

6) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, como monitor deportivo, con la categoría de oficial de 1ª, de 5 de diciembre de 2001 a 31 de marzo de 2000, suscrito el 5 de diciembre de 2001.

7) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de auxiliar administrativo, de 16 de julio de 2002 a 31 de diciembre de 2002, suscrito el 16 de julio de 2002.

8) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo parcial, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de auxiliar administrativo, de 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre de 2003, suscrito el 1 de enero de 2003.

9) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de auxiliar administrativo, de 1 de noviembre de 2003 a 31 de diciembre de 2003, suscrito el 1 de noviembre de 2003.

10) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de enero de 2004 a 31 de marzo de 2004, suscrito el 1 de enero de 2004.

11) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de abril de 2004 a 30 de septiembre de 2004, suscrito el 1 de abril de 2004.

12) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de octubre de 2004 a 30 de noviembre de 2004, en virtud de Decreto n° 1348/2004, de 22 de septiembre, por renovación del anterior, suscribiéndose contrato el 24 de septiembre de 2004 si bien desde el 1 de octubre de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2004.

13) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de diciembre de 2004 a 30 de junio de 2005, suscrito el 1 de diciembre de 2004. Coincidiendo con la finalización de este contrato, consta finiquito firmado por la interesada.

14) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 4 de agosto de 2005 a 31 de

diciembre de 2005, según Decreto nº 1205/2005, de 19 de agosto, suscrito el 4 de agosto de 2005.

15) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de enero de 2006 a 30 de junio de 2006, suscrito el 1 de enero de 2006.

16) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de julio de 2006 a 31 de diciembre de 2006, suscrito el 1 de julio de 2006.

17) Contrato de trabajo de duración determinada, a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de enero de 2007 a 31 de octubre de 2007, significándose que mediante escrito de fecha 5 de noviembre suscrito por la interesada y por la Alcaldía, remitido al Servicio Canario de Empleo, se hace constar que la fecha de finalización de este contrato será "cuando termine la obra o servicio a la que está adscrita la trabajadora y no la que preveía el contrato de 31 de octubre de 2007".

18) Por ende, aquel contrato había sido prorrogado tácitamente con carácter indefinido, ostentando la interesada el puesto de Coordinadora de Deportes dentro del Huerto Ocupacional El Viso, en la actualidad.

- Con fecha 22 de mayo de 2009, se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social nº 5 de Santa Cruz de Tenerife, en relación con el procedimiento de conflicto colectivo 232/2009, interpuesto por el Comité de Empresa del Ayuntamiento de Villa de Arico, reconociendo el derecho de los trabajadores temporales contratados por este Ayuntamiento a que se le aplique el complemento de homologación previsto en el convenio colectivo vigente del personal laboral de esta Corporación, en las mismas condiciones en las que se venía reconociendo el mismo al personal fijo o indefinido de igual o análoga categoría. Tal sentencia es confirmada por la dictada el 12 de abril de 2010, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Canarias, reconociendo el derecho a cobrar el complemento de homologación por el colectivo del personal laboral temporal propio del Ayuntamiento de Arico, sin perjuicio de que los afectados interpongan las reclamaciones individuales.

- El 25 de mayo de 2010, por Decreto nº 683/2010, se toma conocimiento de la citada Sentencia y, en consecuencia, se reconoce al personal laboral temporal del

Ayuntamiento el derecho a cobrar el complemento de homologación señalado en el art. 16 del convenio colectivo.

- El 22 de mayo de 2009, la interesada había presentado en el Ayuntamiento escrito de reclamación previa a la vía judicial de derecho y cantidad, reclamando los salarios correspondientes como Coordinadora de Deportes con la categoría de técnico medio, en virtud del Anexo II del convenio laboral del Ayuntamiento.

- Posteriormente, el 29 de julio de 2009, interpone la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife con el objeto de la antedicha reclamación, tramitándose el procedimiento 882/2009.

- Con fecha 2 de noviembre de 2009, consta informe de Intervención, manifestando: "(...) En el Anexo de Personal consta la trabajadora con la categoría de técnico medio. No obstante, no se ha podido verificar la adecuación de la clasificación a su titulación, al no constar título en su expediente personal".

- El 3 de noviembre de 2009, mediante Decreto nº 1524/2009, se encomienda al Servicio Jurídico del Cabildo Insular de Tenerife la representación y defensa en juicio del Ayuntamiento en el citado procedimiento nº 882/2009.

- El 12 de noviembre de 2009, se había emitido informe por parte del Técnico de Personal, remitido vía fax al Servicio Jurídico del Cabildo con igual fecha, haciendo constar "Que consultado el expediente personal de I.M.B.T., perteneciente al personal laboral temporal de la Corporación desempeñando el puesto de Coordinadora de Deportes, no consta titulación alguna a favor de la interesada".

- El 15 de junio de 2010, se remite a la interesada escrito de la Concejala Delegada de Personal requiriéndole la presentación de la titulación exigida conforme establece el ANEXO II del convenio colectivo del personal laboral, así como el art. 56.e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, para el acceso en general a la Administración Pública.

- El 24 de junio de 2010, en contestación al requerimiento anterior, la interesada presenta determinada documentación, en la que no consta la titulación exigida.

- El 27 de septiembre de 2010, se dicta Sentencia por el juzgado de lo Social nº 1 de Santa Cruz de Tenerife, en el antes citado procedimiento nº 882/2009, resultando obligado el Ayuntamiento a abonar a la interesada la cantidad de 17.287,58 euros en concepto de diferencias salariales conforme a convenio por el periodo de mayo de 2008 a octubre de 2009, más el 10% de mora patronal.

- El 22 de diciembre de 2010, se dicta Decreto nº 1433/2010, dando cumplimiento a la sentencia.

- El 11 de marzo de 2014, por la Concejalía de Personal se requiere a la interesada la documentación para desempeñar el puesto de Coordinadora de Deportes dentro del Huerto Ocupacional El Viso. Conforme a lo establecido en el Decreto 67/2012, de 20 de julio, (publicado en el BOC nº 158, de 13 de agosto), por el que se aprueba el Reglamento regulador de los centros y servicios que actúen en el ámbito de la promoción de la autonomía personal y la atención a personas en situación de dependencia en Canarias, el personal adscrito a dichos centros o servicios habrá de contar con la titulación exigida, motivo por el cual a todos los puestos de trabajo que tuvieran relación directa con dicho centro, como es el caso de la Coordinadora, dado que en el mismo se dan clases de gimnasia a los usuarios, se les requirió la titulación, dándoles un plazo de un mes para su presentación.

- El 26 de marzo de 2014, en contestación al requerimiento anterior, la interesada presenta documentación insuficiente, por lo que, el 15 de mayo de 2014, por la Alcaldía, se le hace saber que para su validez ha de ir "(...) acompañado del título, debidamente homologado, de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente, conforme establece, entre otros, el Anexo II.- Encuadramiento por grupos y categorías, del convenio colectivo vigente del personal laboral de este Ayuntamiento: por lo que en el plazo de diez días, a contar desde la notificación de presente escrito habrá de presentar, debidamente compulsada, la titulación requerida, significándole que la no presentación o ausencia de la misma determinará que se proceda a la regularización de la situación".

- El 27 de mayo de 2014, la interesada presenta escrito que acompaña de "solicitud de equivalencia de títulos o estudios de las enseñanzas no universitarias".

- El 28 de julio de 2014, la interesada presenta reclamación previa a la vía laboral en reclamación de derecho al objeto de que se reconozca expresamente "(...) que la relación que mantiene la trabajadora con la Administración de la Villa de Arico es de carácter indefinido, así como que tiene cumplidos tres trienios a efectos de antigüedad (...)". Todo ello, en base a lo expuesto en el punto PRIMERO, de dicha reclamación donde manifiesta: "Que es personal laboral de este Ayuntamiento, con antigüedad reconocida de 5 de diciembre de 2001, que ostenta la categoría profesional de técnico grado medio, monitor que presta servicios para esa

Corporación, siendo su grupo retributivo el II y las retribuciones brutas mensuales prorrateadas de 2523,87 euros, siéndole de aplicación el convenio colectivo del Ayuntamiento de Arico y su personal laboral”.

- El 22 de agosto de 2014, se dicta providencia del Alcalde solicitando informe a la Unidad de Personal sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para restaurar el Ordenamiento jurídico, que lo emite el 1 de septiembre de 2014. Se concluye en el mismo la procedencia de iniciar procedimiento de revisión de actos nulos con carácter previo a la extinción de la relación laboral.

- El 9 de septiembre de 2014, se dicta providencia del Alcalde solicitando nuevo informe sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir para, en su caso, declarar la nulidad de pleno derecho del acto administrativo consistente en la suscripción del contrato laboral vigente de 1 de enero de 2007 así como todos los anteriores, para desempeñar el puesto de Coordinadora de Deportes, careciendo la interesada de la titulación legalmente exigida para su desempeño.

Tal informe, emitido el 8 de octubre de 2014, concluye, entre otras consideraciones, que “La falta de titulación para el acceso a un puesto del grupo laboral concreto, que requiere titulación adecuada para ello, constituye un vicio que determina la nulidad del acto administrativo dictado al efecto, ya expreso, ya presunto”.

- El 16 de octubre de 2014, se presenta propuesta de la Alcaldía para someter al Pleno el expediente de revisión de oficio para declarar la nulidad de pleno derecho del presente asunto, siendo dictaminado por la Comisión Informativa de Régimen Interior, Recursos Humanos, Educación, Servicios Sociales, Drogodependencias e Igualdad, Tercera Edad y Solidaridad, el 21 de octubre de 2014.

- El 6 de noviembre de 2014, el Pleno acordó iniciar el procedimiento de revisión de oficio para declarar la nulidad de pleno derecho del acto administrativo consistente en la suscripción del contrato laboral vigente de 1 de enero de 2007 así como todos los anteriores, para desempeñar el puesto de Coordinadora de Deportes, con categoría de Técnico Grado Medio, al carecer la interesada de la titulación legalmente exigida para su desempeño. Lo que se notifica a la interesada y al Comité de Empresa, respectivamente, los días 20 y 21 de noviembre de 2014.

- El 26 de noviembre de 2014, se dicta el Decreto nº 1198/2014, por el cual se solicita dictamen a este Consejo Consultivo, lo que se notifica a la interesada el 11



de diciembre de 2014. Dicha solicitud se remitió mediante oficio de 1 de diciembre de 2014, con registro de entrada en este Organismo el 4 de diciembre de 2014.

- Con fecha 16 de diciembre de 2014, tiene entrada en el Ayuntamiento escrito remitido, mediante fax, por el Consejo Consultivo de Canarias inadmitiendo la solicitud de dictamen al no acompañarse de la preceptiva Propuesta de Resolución.

- El 19 de diciembre de 2014, la interesada recibe notificación sobre trámite de audiencia. Asimismo se ha notificado al Comité de Empresa.

- El 7 de enero de 2015, se dicta providencia de la Alcaldía requiriendo a la Unidad de Personal la emisión de Informe-Propuesta de Resolución. Ésta se emite el 8 de enero de 2015.

- La citada Propuesta de Resolución se remite a este Consejo Consultivo mediante oficio con registro de salida el 20 de enero de 2015, con entrada en esta Institución el 21 de enero de 2015, emitiéndose al respecto nuestro Dictamen 48/2015, de 10 de febrero, en el que se concluye la caducidad del procedimiento revisor, si bien la declaración de caducidad no impide acordar el inicio de un nuevo procedimiento de revisión de oficio.

- El 12 de febrero de 2015, se dicta providencia de Alcaldía solicitando informe a la Unidad de Personal.

- Así, el 19 de febrero de 2015 se emite informe por el Técnico de Personal, señalando la procedencia de declarar la caducidad del procedimiento de revisión de acto nulo iniciado mediante acuerdo plenario de fecha 6 de noviembre de 2014, y el 20 de febrero de 2015 emite informe en sentido favorable a la declaración de nulidad de pleno derecho del acto administrativo consistente en la suscripción del contrato laboral vigente de 1 de enero de 2007 así como todos los anteriores, para desempeñar el puesto de Coordinadora de Deportes, al carecer la interesada de la titulación legalmente exigida para su desempeño.

- El 20 de febrero de 2015, se expiden sendas propuestas de la Alcaldía para la declaración de caducidad del procedimiento de revisión de acto nulo iniciado el 6 de noviembre de 2014, e iniciar nuevo procedimiento de revisión de oficio. Ambos acuerdos se adoptaron por el Pleno el 24 de febrero de 2015. De ello se notifica a los interesados el 17 de marzo de 2015, concediéndoles trámite de audiencia, sin que se hayan presentado alegaciones.

- Paralelamente, el 25 de febrero de 2015, la interesada había presentado escrito solicitando la rescisión del contrato que se pretende anular ante la imposibilidad de su presentación de la titulación exigida, en los términos legalmente establecidos (art. 53 del Estatuto de los Trabajadores), con las indemnizaciones a que hubiera lugar.

- El 30 de marzo de 2015, se dicta providencia de la Alcaldía a efectos de emisión de informe-propuesta sobre la nulidad de pleno derecho del acto administrativo cuya revisión se pretende, que se emite el 30 de marzo de 2015 por el Técnico de Personal, que es elevado a Propuesta de Resolución por el Alcalde en la misma fecha, sometiéndose a dictamen de este Consejo.

### III

1. En cuanto al fondo del asunto, la Propuesta de Resolución viene a declarar la «nulo de pleno derecho el contrato de trabajo vigente, así como todos los anteriores que le precedieron, celebrados con I.M.B.T. por obra o servicio a tiempo completo, como Coordinadora de Deportes, con la categoría de técnico medio, de 1 de enero de 2007 a 31 de octubre de 2007, prorrogado tácitamente mediante escrito de fecha 5 de noviembre de 2007 suscrito por la interesada y por la Alcaldía y posteriormente remitido al Servicio Canario de Empleo, ya que el contrato se suscribió por parte del Ayuntamiento con la errónea creencia de que la interesada poseía los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de técnico medio, grupo II, Coordinadora de Deportes para el que según el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento exige estar en posesión del título de: "(...) Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente"; del que carece la interesada, siendo un requisito esencial sin el cual el acto administrativo no puede tener lugar y, por tanto, una causa de nulidad de pleno derecho, conforme con el artículo 62.1.f) de la LRJAP-PAC».

2. Por la necesidad de buscar un equilibrio entre el principio de seguridad jurídica y el principio de legalidad, se contemplan en el art. 62.1 LRJAP-PAC los supuestos tasados y excepcionales, donde la gravedad del vicio de un acto administrativo es tal que conlleva la alteración del principio de seguridad jurídica, haciendo prevalecer el de legalidad mediante la nulidad radical del acto viciado.

En el supuesto que nos ocupa se hace referencia a la posible existencia del vicio grave que establece el art. 62.1.f) LRJAP-PAC, relativo al supuesto de actos que atribuyen facultades o derechos sin que concurren los requisitos esenciales para su

adquisición. Por lo demás, el precepto exige que el requisito del que carece el acto tenga que ser esencial. Con esta exigencia el art. 62.1.f) LRJAP-PAC impide que se califique de nulo de pleno derecho cualquier acto administrativo que contradiga el Ordenamiento jurídico, sino solo aquel que atribuya un derecho a una persona que carece manifiesta y claramente de todo presupuesto para el reconocimiento de ese derecho.

La expresión “requisitos esenciales” debe reservarse para aquellos vicios de legalidad en que el acto carece, no de cualquier requisito legal, sino de aquellos que le son realmente inherentes y le otorgan su configuración propia, con lo que su ausencia afecta a la finalidad perseguida por la norma infringida, de modo que el acto en cuestión tiene efectos radicalmente contrarios a los queridos por dicha norma.

Se considera, coincidiendo con el criterio de la Propuesta de Resolución, pero con la matización que más adelante se indica sobre el acto afectado por la nulidad, que en el caso analizado existe un acto nulo de pleno derecho, pues el art. 56.1.e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado Público (EBEP), exige, para el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, la posesión de la titulación exigida.

En este caso, y según el Anexo II (“Encuadramiento por grupos y categorías”) del convenio colectivo vigente del personal laboral del Ayuntamiento de Villa de Arico, para los Titulados medios, se exige como titulación la de “(...) Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de Tercer Grado o equivalente”.

Sin embargo, como se detrae de los antecedentes de hecho expuestos, si bien la interesada fue requerida en varias ocasiones (15 de junio de 2010, 11 de marzo de 2014 y 15 de mayo de 2014) para que aportara documento acreditativo de ostentar la titulación necesaria, la misma se limitó a presentar escritos y documentos insuficientes en distintas ocasiones sin que en ningún momento se correspondieran con la documentación requerida, al punto de venir a reconocer en instancia presentada 25 de febrero de 2015 la imposibilidad de aportarla. Por ello, solicita la rescisión del contrato.

No obstante, tal y como se ha indicado en el Fundamento I, la Propuesta de Resolución pretende declarar la nulidad del contrato suscrito por el Ayuntamiento de Arico con la interesada y sus prórrogas, no pudiendo confundirse ni, por ende, ser

objeto de la revisión de oficio, como se dijo, un contrato laboral sometido a la jurisdicción del orden social, con el procedimiento de acceso al empleo público seguido por la Administración; esto es, el proceso selectivo que, de acuerdo con la normativa administrativa específicamente reguladora de tales procesos, ha de llevarse a cabo para la contratación de su personal, tanto funcionario como laboral, y que, en caso de que el mismo no se hubiera llevado a cabo, ello implicaría que se habría incurrido en la causa de nulidad del art. 62.1.e) LRJAP-PAC, porque se habría prescindido total y absolutamente de tal procedimiento legalmente establecido.

3. Los procesos de selección del personal laboral de las entidades locales se rigen por lo dispuesto en el art. 103 LRBRL y en el art. 177 del Texto refundido de las disposiciones vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL). En cuanto a la selección del personal laboral, el art. 177.1 TRRL se remite al 103 LRBRL, añadiéndose en el apartado 2 que “el régimen de tales relaciones será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral”. Conforme al art. 103 LRBRL, el personal laboral será seleccionado atendándose a lo dispuesto en el art. 91 LRBRL y con el “máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuanto reúnan los requisitos exigidos”. El art. 91 LRBRL dispone, a su vez, que las Corporaciones locales formularán públicamente su oferta de empleo, “ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal”, añadiendo el apartado 2 de este artículo 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”.

Por su parte, el art. 55 de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la normativa legal precedente (art. 19.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, precepto que posteriormente reproduce el art. 91.2 LRBRL, ya citado), relativos a la selección del personal de las Administraciones Públicas, exigen que el acceso al empleo público deba realizarse de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, debiendo las Administraciones seleccionar a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos que garanticen los citados principios, así como los establecidos en el apartado 2 de esta norma legal, en cuya letra a) exige la publicidad de las convocatorias y de sus bases.

En el presente caso, analizado detalladamente el expediente que ha conducido a la contratación laboral en cuestión, se constata de manera patente la ausencia de cualquier procedimiento selectivo de personal. No es que se hayan omitido algunos trámites en un procedimiento selectivo, sino que, sencillamente, el mismo ha sido inexistente, cuyo resultado y consiguiente contratación, de haberse llevado a cabo, hubieran podido variar, por lo que, de acuerdo con la reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo, de interpretación restrictiva (SSTS de 17 de octubre de 1991, 31 de mayo de 2000, 5 de mayo de 2008 y 11 de mayo de 2005) se ha prescindido total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido: no existe, con carácter previo a la firma de ninguno de los contratos laborales realizados, publicidad alguna sobre la plaza a cubrir, ni mucho menos oferta de empleo público, ni convocatoria pública, ni ningún sistema selectivo de los señalados por la ley (concurso, oposición o concurso-oposición), constituyendo esta total ausencia el motivo por el que no se exigió a la interesada la acreditación en su momento -con anterioridad a la suscripción del primer contrato como Coordinadora de Deportes, con categoría de técnico de grado medio- de la titulación requerida para desempeñar el citado puesto de trabajo.

Ante tal grave inexistencia de procedimiento selectivo, tal y como apunta la Propuesta de Resolución en sus fundamentos, y aplicando la doctrina de los actos separables en cuanto al proceso selectivo respecto de la contratación misma, debe declararse la nulidad de este procedimiento selectivo llevado a cabo, por haberse prescindido total y absolutamente del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 62.1.e) LRJAP-PAC, vulnerándose así los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, requeridos legalmente para el acceso al empleo público, sin perjuicio de que como consecuencia de tal ausencia no se haya acreditado, dentro de la capacidad de la interesada, el requisito de la titulación exigida para el desempeño de las funciones de una plaza reservada a titulado universitario de grado medio, incurriéndose, por este motivo, también en la causa de nulidad del art. 62.1.f) LRJAP-PAC.

## C O N C L U S I Ó N

Se dictamina favorablemente la declaración de nulidad de pleno derecho del proceso selectivo de I.M.B.T. como Coordinadora de Deportes del Ayuntamiento de Arico, con la categoría de técnico medio, por haberse realizado prescindiendo total y

absolutamente del procedimiento legalmente establecido, de acuerdo con la causa prevista en el art. 62.1.e) LRJAP-PAC, así como por carecer de la titulación requerida para desempeñar el puesto para el que fue contratada, de acuerdo con la causa del art. 62.1.f) LRJAP-PAC, debiendo ajustarse la resolución que concluya el procedimiento de revisión de oficio a estas causas de nulidad.