

D I C T A M E N 4 8 6 / 2 0 2 4

(Sección 2.ª)

San Cristóbal de La Laguna, a 12 de septiembre de 2024.

Dictamen solicitado por el Excmo. Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife en relación con *la Propuesta de Resolución del recurso extraordinario de revisión interpuesto por (...), contra el Acuerdo de 17 de diciembre de 2021 del Consejo Rector de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2021, integrada por las plazas vacantes incluidas en el artículo 19.Uno.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y en el artículo 10.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), correspondientes al turno libre (EXP. 436/2024 RR)*.*

F U N D A M E N T O S

I

1. Se solicita mediante escrito de 1 de julio de 2024, con registro de entrada en este Consejo Consultivo de 8 de julio de 2024, dictamen preceptivo de este Organismo en relación con la Propuesta de Resolución del procedimiento del Recurso Extraordinario de Revisión interpuesto por (...), contra el Acuerdo de 17 de diciembre de 2021 del Consejo Rector de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2021, integrada por las plazas vacantes incluidas en el artículo 19.Uno.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y en el artículo 10.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real

* Ponente: Sra. de León Marrero.

Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), correspondientes al turno libre.

2. La preceptividad del dictamen, la competencia de este Consejo Consultivo para emitirlo y la legitimación del Alcalde-Presidente para solicitarlo, resultan de los arts. 11.1.D.b) y 12.3 de la Ley 5/2002, de 3 de junio, del Consejo Consultivo de Canarias, en relación con el art. 126.1 de la Ley 39/2015, de 15 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

3. En este caso, se pretende revisar el referido Acuerdo del Consejo Rector de la Gerencia Municipal de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, de 17 de diciembre de 2021, con fundamento en que con tal Acuerdo se incurre en un error de hecho, que resulta de los propios documentos incorporados al expediente [art. 125.1.a) LPACAP].

El art. 113 del mismo texto legal establece que «Contra los actos firmes en vía administrativa, sólo procederá el recurso extraordinario de revisión cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 125.1». Tal recurso deberá interponerse ante el órgano administrativo que los dictó, que también será el competente para su resolución, cuando concurra entre otras, la circunstancia de que al dictarlos se hubiera incurrido en error de hecho, que resulte de los propios documentos incorporados al expediente (apartado a).

Por lo demás, el art. 125.2 LPACAP establece como plazo de interposición cuando se trate de la causa a) del apartado anterior, el de cuatro años siguientes a la fecha de la notificación de la resolución impugnada. Dado que la Oferta de Empleo Público 2021 fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 154/2021, de 24 de diciembre y considerando que el recurso fue formulado en fecha 21 de abril de 2024, procede considerar que se ha presentado dentro de plazo, como señala, acertadamente, la Propuesta remitida.

4. Al presente procedimiento le resulta de aplicación la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).

5. La competencia para resolver este procedimiento le corresponde al mismo órgano que dictó el acto recurrido, en virtud del art. 125.1 LPACAP.

II

Los antecedentes de hecho, se exponen en el recurso formulado por la interesada en los siguientes términos:

«PRIMERO.- En fecha 22 de diciembre de 2016, el Consejero Director de esta GMU dicta resolución por la que dispone el nombramiento de (...), con DNI (...), como funcionaria interina, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1 de titulación, Técnica de Administración General, con adscripción provisional al puesto de trabajo denominado “Técnico/a de Administración General”, con el código de puesto G7336-F-09, ubicado en el Servicio de Planeamiento y Gestión Urbanística; disponiendo un plazo de 15 días hábiles para la toma de posesión.

SEGUNDO.- En fecha 1 de febrero de 2018, (...) presenta su renuncia a dicha plaza vacante, con efectos del día 4 de febrero de 2018.

TERCERO.- En fecha 19 de febrero de 2018, el Consejero Director dicta resolución por la que dispone la aceptación de la renuncia de (...), con efectos económicos y administrativos del día 4 de febrero de 2018.

CUARTO.- En fecha 22 de febrero de 2018, el Consejero Director dicta resolución por la que se dispone mi nombramiento como funcionaria interina en los siguientes términos:

“Primero.- Nombrar a (...), con D.N.I. (...), como funcionaria interina, para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1 de titulación, Técnico/a de Administración General, de la Gerencia Municipal de Urbanismo, correspondiente al puesto de trabajo con el código de puesto G7336-F-09 y la denominación de “Técnico/a de Administración General”, ubicado en el Servicio de Planeamiento y Gestión, vacante tras la renuncia de la funcionaria interina (...), con DNI (...).”

Estableciendo un plazo de 15 días hábiles para la toma de posesión.

QUINTO.- En fecha 1 de marzo de 2018, tomo posesión, permaneciendo desde dicha fecha de forma ininterrumpida adscrita al puesto G7336-F-09.

SEXTO.- Durante el mes de septiembre de 2021, los representantes sindicales me convocan a una reunión en la que exponen que en próximas fechas se aprobarán las ofertas de empleo público ordinaria y de estabilización, y que la plaza que ocupo (correspondiente al puesto de trabajo con el código de puesto G7336-F-09) se incluirá en la oferta ordinaria, ya que no reúne los requisitos para incluirse en la oferta de estabilización, y ello porque:

“ACTA DE LA SESIÓN CELEBRADA EL 22 DE SEPTIEMBRE DE 2021 POR LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE MATERIAS COMUNES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE.

(...)

Como siguiente punto del orden del día se pasa a ver la propuesta relativa a la Oferta de Empleo Público para el ejercicio 2021. Interviene (...), para señalar el caso de Maricarmen, que tiene más de tres años trabajados y que a fecha de hoy está en fraude de ley, a lo que (...) que si se incluye en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2021 es estaría dentro del período de tres años que ha fijado la jurisprudencia y no estaría en tal fraude de ley. Interviene (...) para indicar que quiere realizar una propuesta dado que está en tramitación el proyecto de ley para la reducción de la temporalidad en el sector público y parece que hay enmiendas que modifican la consideración de interino de larga duración a incluir en la misma reduciendo el período respecto al establecido actualmente, y es que si se modifica con dicha enmienda se incluya la plaza de Maricarmen en el proceso de estabilización de empleo temporal, a lo que responde (...) que en contexto actual Maricarmen no entra en estabilización por dos meses y que, si como resultado de la tramitación parlamentaria, resultase modificado el período de referencia para considerar los interinos que pueden entrar en dicho proceso de estabilización y Maricarmen cumpliera dichos requisitos, no hay impedimento para sacar dicha plaza de la Oferta de Empleo Público 2021 e incluirla en la Oferta de Empleo Público extraordinaria para la estabilización del empleo temporal”.

SÉPTIMO.- En fecha 17 de diciembre de 2021, el Consejo Rector de esta GMU adopta acuerdo de aprobación de la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2021, integrada por las plazas vacantes incluidas en el artículo 19.Uno.1 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 y en el artículo 10.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBP), correspondientes al turno libre. En esta oferta se incluyen, entre otras, 2 plazas pertenecientes a la Escala de Administración General Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1 de titulación, “Técnico/a de Administración General”, correspondientes a los códigos de puesto G7336-F- 09 y G7334-F-05 de la Relación de Puestos de Trabajo de esta GMU.

Asimismo, en fecha 17 de diciembre de 2021, el Consejo Rector adopta acuerdo de aprobación de la oferta de empleo público de las plazas afectadas a procesos de estabilización del empleo incluidas en el artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Ambos acuerdos de aprobación de las ofertas de empleo público se publican en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 154, de 24 de diciembre de 2021».

III

En relación con la tramitación del procedimiento, se han realizado las siguientes actuaciones:

1. El procedimiento se inició a través del escrito de interposición del presente recurso extraordinario de revisión, presentado por la interesada el 21 de abril de 2024.

2. Completada su instrucción, se ha emitido el Informe-Propuesta de Resolución objeto del presente dictamen, cuya fecha de emisión se desconoce.

3. Se ha sobrepasado sobradamente el plazo máximo de tres meses para resolver; sin embargo, aún expirado éste, y sin perjuicio de los efectos administrativos y en su caso económicos que ello pueda comportar, sobre la Administración pesa el deber de resolver expresamente (art. 21 LPACAP).

IV

1. La Propuesta de Orden estima el recurso extraordinario de revisión, pues el órgano instructor alega que concurre la causa en la que se fundamenta el mismo, manifestándose al respecto que:

«TERCERO.- Entrando a resolver el recurso, el mismo debe ser admitido a trámite habida cuenta que se cumplen los requisitos para la revisión del Acuerdo del Consejo Rector de 17 de diciembre de 2021, por ser un acto firme de la Administración y detectarse un error de hecho en los propios documentos obrantes en el expediente.

El error de hecho cometido en el Acuerdo del Consejo Rector de 17/12/2021 se produce por no haber sido tomado en consideración el periodo de tiempo en que la plaza estuvo ocupada por la anterior funcionaria interina, debiendo ser computado dicho periodo al haberse únicamente interrumpido durante el tiempo que medió entre el cese y el nuevo nombramiento, siendo este periodo de escasos veinticuatro (24) días y sin que este breve plazo pueda ser considerado interrupción, habida cuenta la interpretación que de dicho concepto se contiene en la Resolución de la Secretaría de Estado Secretaría de Estado de Función Pública sobre orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Y ello, porque lo que se estabilizan son las plazas, no las personas, por lo que las personas que podrían venir ocupando dichas plazas no tienen ningún derecho consolidado más allá de poder presentarse a los procesos de estabilización en condiciones de igualdad con el resto de posibles candidatos.

Por tanto, con la estimación de este recurso se produciría la anulación de la OPE 2021 Ordinaria en lo que a la plaza con código G7336-F-09 se refiere, debiendo ser incluida en la OPE Extraordinaria por Estabilización».

2. A la hora de abordar la cuestión de fondo, es preciso, primeramente, manifestar que el objeto de este Dictamen no es otro que determinar si, en relación con el Acuerdo del Consejo Rector de 17 de diciembre de 2021, concurre o no la causa de extraordinaria revisión alegada por la interesada, es decir, si el mismo fue dictado incurriendo en un error de hecho o no.

3. Este Consejo Consultivo ha mantenido de forma reiterada y constante, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Supremo, acerca de la naturaleza jurídica del recurso extraordinario de revisión (por todos, valga la cita de nuestro Dictamen 22/2023, de 19 de enero), lo siguiente:

«2. Para valorar el fondo del asunto es necesario recordar que en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 5ª, del Tribunal Supremo, de 31 de mayo de 2012, se señala acerca del recurso extraordinario de revisión que:

«Ante todo procede recordar que, como hemos señalado en sentencias de 31 de octubre de 2006, reiterando lo declarado en sentencia de 26 de abril de 2004 (recurso de casación n.º 2259/2000, fundamento jurídico cuarto), “ (...) el recurso extraordinario de revisión previsto en el artículo 118 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, es un recurso excepcional que, aparte de una interpretación estricta de los motivos invocados -sólo los enumerados en dicho precepto-, impide examinar cuestiones que debieron invocarse en la vía de los recursos ordinarios o en el jurisdiccional contra el acto que puso fin a la vía administrativa, pues lo contrario atentaría contra la seguridad jurídica, dejando en suspenso sine die la firmeza de los actos administrativos, a la vez que permitiría soslayar la vía de los recursos ordinarios, por lo que no cabe la admisión de argumento alguno de los contenidos en la demanda que suponga el examen, más allá de los motivos específicos invocados en el recurso extraordinario, de la concurrencia de otras posibles circunstancias que pudieran afectar a la situación de los recurrentes en este tipo de recursos”.

Por tanto, de acuerdo con la jurisprudencia reiterada del Tribunal Supremo y la doctrina de este Consejo Consultivo (por todos, Dictámenes 411/2017, de 7 de noviembre, y 335/2016, de 10 de octubre), la naturaleza extraordinaria del recurso de revisión y la limitación rigurosa de sus supuestos imponen la interpretación restrictiva de estos últimos ya que se trata de destruir la firmeza de un acto administrativo, sin que puedan examinarse otras cuestiones que debieron invocarse en la vía administrativa ordinaria o jurisdiccional contra el acto que puso fin a la vía administrativa», doctrina de aplicación en este supuesto.

Además, sobre la causa aducida por la interesada, se ha manifestado por este Consejo Consultivo, en el mismo Dictamen anteriormente referido, entre otros muchos, que:

«En cuanto a la causa alegada por la interesada, la correspondiente al error de hecho, se ha señalado de forma reiterada y constante por este Organismo, siguiendo la doctrina jurisprudencial, como por ejemplo se hace en el Dictamen 228/2015, de 25 de julio, que:

“En relación con ello, este Consejo Consultivo se ha pronunciado en el mismo sentido que la jurisprudencia referida en la Propuesta de Resolución. Así, por ejemplo, en los Dictámenes de este Organismo 445/2014, de 12 de diciembre, y 63/2014, de 6 de marzo, entre otros muchos, se ha afirmado que no es posible fundar el recurso extraordinario de revisión en cuestiones relativas a la interpretación, determinación o aplicación indebida de normas, porque, de no ser así, se desnaturalizaría su carácter de recurso extraordinario para devenir una suerte de recurso ordinario que permitiría suscitar o replantear cuestiones que pudieron examinarse con plenitud a través de los recursos ordinarios procedentes.

Además, en esta misma línea se encuentra la doctrina del Consejo de Estado. Esta alta institución estatal recuerda (Dictámenes 97/2005 y 992/2001, entre otros muchos) que se entiende por errores de hecho aquellos que “versan sobre un hecho, cosa o suceso, esto es, sobre una realidad independiente de toda opinión, criterio particular o calificación, estando excluido de su ámbito todo aquello que se refiera a cuestiones jurídicas, apreciación de la trascendencia o alcance de los hechos indubitados, valoración legal de las pruebas, interpretación de las disposiciones legales y calificaciones que puedan establecerse”».

En este mismo sentido, se señala en el Dictamen de este Consejo Consultivo 297/2019, de 30 de julio, que:

«Por ello queda excluido del ámbito de este recurso todo aquello que se refiera a cuestiones jurídicas, apreciación de la trascendencia o alcance de los hechos indubitados, valoración de las pruebas, interpretación de normas o calificaciones que puedan establecerse. No es posible aplicar la técnica del error de hecho a cuestiones jurídicas, aunque los hipotéticos errores jurídicos sean manifiestos y patentes. En definitiva, el recurso extraordinario de revisión incide en el plano de lo meramente fáctico sin traer a colación en ningún momento el tema del Derecho aplicable (SSTS de 5 de diciembre de 1977, 4 de abril de 1979, 17 de junio de 1981, 28 de septiembre de 1984, 20 de marzo de 1985, 6 de abril de 1988, 16 de julio de 1992, 16 de enero de 1995, 30 de enero de 1996, 9 de junio de 1999 y 9 de octubre de 2007, entre otras)».

Esta doctrina también es de aplicación a este supuesto.

4. En este caso, la interesada manifiesta acerca de la concurrencia de dicha causa de revisión extraordinaria en su escrito inicial que *« (...) • Las plazas que se computarán en los procesos de estabilización son las de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos y que estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de*

forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020. Por tanto, el cálculo debe realizarse sobre el total de esas plazas en las que en el periodo indicado haya existido esta ocupación temporal e ininterrumpida.

- *El concepto de ocupación ininterrumpida se define en los siguientes términos:*

“Se considera que no suponen una interrupción exclusivamente a los efectos de la estabilización, los periodos de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes derivados del nombramiento o contratación de nuevo personal interino o laboral temporal tras el cese del anterior.

En ese caso, (...), podrá considerarse que no ha habido interrupción, siempre que la plaza vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo no superior a tres meses”.

De hecho, este concepto de ocupación ininterrumpida ya se venía aplicando en análogos términos desde el año 2017. Así, el documento de Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017² indicaba que “Se considera que no suponen una interrupción a estos efectos los periodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario o laboral tras el cese del anterior”.

- *Las convocatorias de las plazas correspondientes, por un lado, a la tasa ordinaria de reposición, y por otro lado, a la tasa adicional de estabilización se pueden articular de forma conjunta o separada.*

El propio Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife ha aplicado el concepto de ocupación ininterrumpida de la citada resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública en las ofertas de empleo público de las plazas susceptibles de ser estabilizadas. Así, en fecha 9 de mayo de 2022, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Santa Cruz de Tenerife adopta acuerdo de aprobación de la Oferta de Empleo Público extraordinaria para el año 2022 comprensiva de las plazas desempeñadas por personal susceptible de estabilización de conformidad con la Ley 20/2021 (publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife nº 58, de 16 de mayo de 2022), en cuyo fundamento de derecho V se aplica tal concepto, y que comprende todas las plazas susceptibles de ser estabilizadas, que se agrupan en los siguientes bloques: plazas ofertadas sujetas a la previsión del artículo 2 de la Ley 20/2021, plazas ofertadas sujetas a la previsión de la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021 (plazas ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, que han de convocarse por el sistema de concurso), y plazas ofertadas sujetas a la previsión de la disposición adicional octava de la Ley 20/2021.

Por otra parte, y en relación a los plazos legales de las convocatorias de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, la Dirección General de Función Pública del

Ministerio de Hacienda y Administración Pública ha resuelto consulta relativa al criterio a seguir en la aplicación de dichos plazos, en los términos que se indican a continuación:

“La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluye una serie de plazos temporales para dar cumplimiento al compromiso de España con la Unión Europea, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad por debajo del 8% en las administraciones públicas para finales del año 2024.

Así, el apartado 2 del artículo 2 de la Ley señala lo siguiente: Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

Es decir, para dotar de mayor agilidad a la resolución de estos procesos de estabilización, se han incluido fechas límite para publicación de los decretos de oferta y las convocatorias correspondientes.

(...)

Teniendo en cuenta que la voluntad del legislador fijando los plazos de la Ley 20/2021, es garantizar el desarrollo de los procesos de estabilización previstos cuyo fin último es reducir la temporalidad en el empleo público con el horizonte de 31 de diciembre de 2024, ésta es la fecha clave, y, por tanto, si se producen disfunciones en las fechas anteriores pero se llega a la misma, se continuaría satisfaciendo el objetivo final, aunque con un cumplimiento extemporáneo de las obligaciones asumidas por las autoridades nacionales con la Comisión Europea, en el marco del PRTR, con consecuencias en la liberación de fondos, ya que su liberación queda condicionada, como se ha señalado, al cumplimiento satisfactorio del hito en los plazos marcados por el mismo.

Tal y como dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 48.3: “La realización de actuaciones

administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo, lo que implicaría que se pueda subsanar el retraso”.

Los tres plazos previstos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, carecen de carácter esencial, con lo que su incumplimiento constituye un vicio subsanable, de forma que cabe aprobar las ofertas con posterioridad al plazo establecido, así como publicar las convocatorias y concluir los procesos selectivos con posterioridad a los plazos correspondientes.

(...) ”.

Dicho criterio ha sido aplicado por diversas administraciones, entre ellas, la propia Administración General del Estado, que, por ejemplo, ha convocado procesos selectivos para la estabilización del empleo temporal en fecha posterior a 31 de diciembre de 2022; y el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, que, si bien con carácter general convocó dichos procesos dentro del plazo establecido, y publicó la convocatoria y bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife antes del 31 de diciembre de 2022, no efectuó la preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Estado (que es la que determina el efectivo inicio del plazo para presentar las correspondientes solicitudes de participación) hasta bien entrado el año 2023. También sirva de ejemplo el Principado de Asturias, que ha convocado diversos procesos de estabilización en enero de 2024.

SEXTA.- Existencia de error de hecho en la aprobación de la oferta de empleo público ordinaria correspondiente al ejercicio 2021.

De las anteriores consideraciones, y de los antecedentes expuestos en relación a la plaza de Técnico/a de Administración General correspondiente al código de puesto G7336-F-09, se concluye que dicha plaza está ocupada ininterrumpidamente, al menos, desde enero de 2017 (fecha en la que (...) tomó posesión de ella como funcionaria interina), y ello porque no se considera interrupción el periodo del 5 al 28 de febrero de 2018 (24 días) en el que la plaza estuvo vacante en tanto se sustanciaban los trámites precisos para mi nombramiento, constituyendo, en consecuencia, un error de hecho haberla incluida en la oferta de empleo público ordinaria correspondiente al ejercicio 2021 por considerar que quien suscribe “no entra en estabilización por dos meses”, ya que lo que se estabiliza son las plazas ocupadas por personal temporal, no las personas, y, por tanto, la ocupación de 3 años anteriores al 31 de diciembre de 2020 se tiene que verificar respecto de la plaza, con independencia de que haya sido ocupada por uno o más funcionarios interinos, y sin que dicha ocupación se interrumpa en los periodos de tiempo precisos para nombrar a un nuevo funcionario interino tras el cese o renuncia del anterior, siempre que dicho periodo no supere los 3 meses.

Por consiguiente, la plaza reúne los requisitos establecidos en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021 para ser estabilizada, por ser plaza de naturaleza estructural, incluida en la

Relación de Puestos de Trabajo de esta GMU, dotada presupuestariamente y ocupada ininterrumpidamente por trabajador temporal desde enero de 2017.

Por este motivo, la oferta de empleo público ordinaria correspondiente al ejercicio 2021, aprobada por acuerdo del Consejo Rector de esta GMU adoptado en fecha 17 de diciembre de 2021, que es acto firme en vía administrativa, incurre en la circunstancia establecida en el artículo 125.1.a) de la LPAC y es, en consecuencia, susceptible de recurso extraordinario de revisión por haberse dictado incurriendo en error de hecho que resulta de los propios documentos incorporados al expediente, error de hecho que consiste en la equivocada apreciación por esta GMU de que:

- *El requisito de ocupación temporal en los 3 años anteriores al 31 de diciembre de 2020 se tiene que cumplir respecto de un único funcionario interino. Esto es erróneo, porque, en realidad, dicho requisito se tiene que cumplir respecto de la plaza, con independencia de que haya estado ocupada por uno o más funcionarios interinos.*

- *Derivado de lo anterior, no hay ocupación ininterrumpida puesto que la plaza de referencia estuvo vacante del 5 al 28 de febrero de 2018 (24 días naturales). Esto también es erróneo, ya que la plaza ha estado ocupada ininterrumpidamente en los 3 años anteriores al 31 de diciembre de 2020, al no considerarse interrupción el periodo de tiempo que transcurre entre el cese o renuncia de un interino y el nombramiento de otro, siempre dicho periodo no sea superior a 3 meses, tal y como sucede en este caso».*

5. Pues bien, teniendo en cuenta lo manifestado por la interesada y también lo expuesto en la Propuesta de Resolución acerca de la concurrencia de la causa de revisión aducida, el error de hecho que resulte de los documentos incorporados al expediente, procede afirmar que tales razonamientos evidencian, sin duda alguna, que la cuestión esencial en la que se fundamenta la concurrencia de dicha causa no es otra que la correspondiente a la aplicación del art. 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, concretamente en lo que se refiere al requisito temporal necesario para llevar a cabo la estabilización del empleo público al que la norma se refiere y, además, a la interpretación normativa de lo que, a los efectos de su aplicación, se debe entender por plazo ininterrumpido.

Por tanto, el error de hecho que aducen la interesada y la Administración en modo alguno se pueden considerar como tal, pues en el caso de que se considerara un error, tal error estriba exclusivamente en la aplicación e interpretación de una norma jurídica, lo que implicaría necesariamente que el mismo no pudiera ser considerado de forma distinta que como un error de derecho.

6. En conclusión, por los razones expuestas, se considera que no concurre en este caso la causa de nulidad del art. 125.1.a) LPACAP, razón por la que la Propuesta de Resolución, de sentido estimatorio, se considera contraria a Derecho, no siendo procedente la estimación del recurso extraordinario de revisión interpuesto por la interesada.

C O N C L U S I Ó N

La Propuesta de Resolución no es conforme a Derecho, pues procede la desestimación del recurso extraordinario de revisión interpuesto por la interesada por los motivos expuestos en el Fundamento IV del presente Dictamen.