

Empleo y organización local

Beatriz Setuáin Mendía

I. INTRODUCCIÓN

La intención de estas líneas es dar cuenta de las novedades normativas autonómicas y de los pronunciamientos jurisprudenciales aparecidos a lo largo del año 2015 en relación con el empleo y la organización local en Aragón. Por distintas causas, viene siendo habitual en los últimos años que las normas aprobadas por los poderes públicos aragoneses en estas materias no sean ni muy numerosas ni demasiado trascendentes, salvo contadas excepciones. Y esto es precisamente lo que caracteriza a los textos que han visto la luz del *BOA* este último año. En cuanto a la jurisprudencia, se van a señalar pronunciamientos dictados por Juzgados y Tribunales de sede aragonesa, aunque también se va a aludir a una Sentencia del Tribunal Constitucional que resuelve la cuestión de inconstitucionalidad planteada frente a diversos preceptos de la Ley de coordinación de las policías locales de Aragón. Finalmente, en el apartado de «Documentación» se dará cuenta de un Dictamen del Consejo Consultivo de esta Comunidad que se pronuncia sobre la revisión de oficio de distintas actuaciones dictadas por un cargo electo local condenado a pena de inhabilitación como consecuencia de un delito de prevaricación administrativa.

II. EMPLEO LOCAL

1. NOVEDADES NORMATIVAS

A causa de la tónica indicada, solo pueden mencionarse dos normas aragonesas relacionadas en mayor o menor medida con el empleo público local. La primera

de ellas es la **Ley 2/2016, de 28 de enero, de Medidas Fiscales y Administrativas** (BOA, 22, de 3 de febrero), que pese a haber sido formalmente aprobada este año 2016 es, por alcance y objeto temporal, atribuible al pasado ejercicio. Esta Ley añade un nuevo apdo. 5 al art. 43 de la Ley 13/2000, de Medidas Tributarias y Administrativas, referido a la provisión de puestos de carácter directivo en los centros y establecimientos sanitarios y sociales municipales, con fines de transparencia y profesionalización. La citada provisión se llevará a cabo mediante convocatoria pública, y se exigirá la titulación correspondiente al grupo de clasificación profesional al que figure adscrito el puesto o, en su caso, la que exija con carácter específico la correspondiente RPT. También es interesante lo señalado por la Disposición Adicional Duodécima 3, que establece el complemento de alto cargo para los funcionarios de carrera. Conforme a esta Disposición, los funcionarios de cualquier Administración pública que a partir del 6 de julio de 2015 haya desempeñado, durante dos años continuados o tres con interrupción, puestos de alto cargo en la Administración autonómica, percibirán desde su reincorporación a la carrera administrativa el complemento de destino del puesto que desempeñe, así como la cuantía del complemento de destino que corresponda al nivel más alto del intervalo asignado al Grupo o Subgrupo en que se encuentre clasificado el Cuerpo o Escala al que pertenezca.

Sin embargo, por su alcance, es una norma más relevante el **Decreto 297/2015, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de medidas para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma** (BOA, 220, de 13 de noviembre), aplicable a las entidades locales de acuerdo con su legislación específica (Disposición Adicional Única). Formalmente se estructura en siete Capítulos, a los que se suma la aludida Disposición Adicional, más una Disposición Final.

Como es lógico, en el primero de esos Capítulos se contemplan las disposiciones generales habituales en los textos normativos. Es el caso de su objeto, que no es otro que la promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en la función pública de esta Comunidad mediante la regulación de medidas necesarias para garantizar su participación en igualdad de condiciones en los procedimientos de acceso y provisión de puestos y en la formación. También de su ámbito de aplicación, que se extiende a los procesos selectivos de acceso al empleo público, promoción interna, provisión y oferta formativa de las personas con discapacidad, entendiéndose por tales, a los efectos de la norma, quienes tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Igualmente señala sus principios inspiradores que, además de los indicados en la Ley general de derechos de las personas con discapacidad, integrará mandatos adicionales.

les como la prohibición de establecer en las convocatorias exclusiones derivadas de la discapacidad reconocida –sin perjuicio de la existencia de incompatibilidades sustanciales con el ejercicio de las funciones y tareas correspondientes a las plazas objeto de convocatoria–, o de modificar los requisitos de titulación exigidos por la Ley o las condiciones de desarrollo de los procesos de selección y movilidad –sin perjuicio de la obligación de adoptar las modificaciones necesarias y adecuadas en los mismos, siempre que no impongan una carga desproporcionada o indebida en el contexto de la organización o sean incompatibles con el contenido del puesto y el servicio público que haya que prestar–.

En el Capítulo II se establece la estructura orgánica en materia de inclusión de la discapacidad en la función pública, constituida básicamente por tres órganos. Por un lado, la Comisión Autonómica para la inclusión de las personas con discapacidad en la función pública de Aragón, como órgano de asesoramiento y participación adscrito al Departamento competente en materia de función pública. Por otro, la Comisión de Coordinación, como órgano especializado permanente de coordinación, seguimiento, información y asesoramiento con la misma adscripción. Y en tercer lugar el Equipo Multidisciplinar (adscrito al IASS), para el asesoramiento técnico en materia de discapacidad en los procedimientos selectivos de acceso, promoción interna y movilidad. La composición y régimen de funcionamiento de estos órganos se detallan en los artículos 4 a 6 del Reglamento.

Las reglas jurídicas para el acceso al empleo público aragonés de personas con discapacidad y, en particular, con discapacidad intelectual se contienen en los Capítulos III y V del Decreto autonómico. Muy resumidamente, consisten en las siguientes:

A. Cuota de reserva

- a) La reserva en la Oferta Pública de Empleo del cupo legalmente establecido de vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad se realizará sobre el cómputo global de todas las vacantes, atendiendo en su distribución a criterios de homogeneidad entre los diferentes grupos profesionales.
- b) También podrán reservar vacantes para su cobertura mediante promoción interna

B. Convocatoria

- a) La convocatoria de las plazas reservadas a personas con discapacidad a través de turno independiente será específica si bien, en la medida de lo posible, el proceso selectivo podrá ejecutarse conjuntamente con el turno libre, en cuyo caso los aspirantes deberán optar en su solicitud por uno de los turnos.

b) Las pruebas selectivas también tenderán a ser coincidentes, en cuanto a su tipología, número de ejercicios y temario.

c) Reglas específicas para personas con discapacidad intelectual

I. Las plazas reservadas a personas con discapacidad intelectual serán objeto de convocatoria específica que se ejecutará a través de turno independiente.

II. El contenido de las pruebas selectivas para personas con discapacidad intelectual estará dirigido a comprobar que poseen los repertorios básicos de conducta y los conocimientos imprescindibles para el desempeño de las funciones propias de los puestos de trabajo. Como parte del proceso de selección, se realizará una entrevista con el candidato para completar su perfil profesional y valorar otras circunstancias concurrentes.

III. El proceso de selección de personas con discapacidad intelectual incluirá un periodo de adaptación al contenido del puesto y al entorno laboral, secuenciado en función de los grados de discapacidad y de los puestos a desempeñar. Superado este periodo, se producirá su contratación indefinida.

IV. El Equipo Multidisciplinar propondrá aquellos centros de trabajo que, por sus características, resulten adecuados para procurar la adaptación del aspirante en el nuevo contexto laboral.

V. Se garantizará al aspirante una adecuada supervisión y tutela durante el periodo de adaptación al puesto mediante la figura del preparador laboral, cuyas funciones enumera el art. 18.2 del Reglamento. La Disposición Final del Reglamento remite a una Orden del titular del Departamento competente en materia de función pública el establecimiento del procedimiento, criterios y requisitos de formación y especialización técnica requeridos para la designación de los preparadores laborales.

C. Órganos de selección

a) El Gobierno de Aragón garantizará la profesionalización de los órganos de selección, que podrán proponer la incorporación de asesores especialistas en discapacidad a sus sesiones, así como de ayudantes para la realización de funciones técnicas de apoyo. La designación corresponderá al IAAP.

b) El órgano de selección nombrado para el proceso selectivo convocado por turno libre será también responsable del proceso por turno independiente para personas con discapacidad, salvo que se trate de acceso de personas con discapacidad intelectual, en cuyo caso se tratará de un órgano específico.

D. Adaptación de las pruebas selectivas

a) Para asegurar la participación en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad en los procesos selectivos, se establece la posibilidad de

que los aspirantes soliciten adaptaciones de tiempo y/o medios para realizar las pruebas, incluyendo, en el caso de personas con discapacidad intelectual, las precisas para realizar el periodo de adaptación al contenido del puesto y al entorno laboral.

b) Solo se considerarán las solicitudes congruentes, sin que pueda desvirtuarse el contenido de la prueba.

c) El órgano de selección, competente para su concesión, solicitará informe al IASS.

d) Si la necesidad de adaptación de las pruebas fuera sobrevenida, podrá solicitarse al IAAP antes de la fecha de celebración de los ejercicios.

E. Capacidad funcional y aptitud para el desempeño del puesto de trabajo

a) Para participar en los procesos selectivos será necesario acreditar capacidad funcional para el desempeño de las competencias generales propias del cuerpo, escala o especialidad cuyas plazas se convoquen, mediante certificación expedida por el IASS u órgano equivalente de otras Comunidades Autónomas. Si durante el desarrollo del proceso el órgano de selección tuviera conocimiento o dudas de la capacidad funcional del aspirante, solicitará informe al equipo multidisciplinar, que podrá recabar la información y pruebas necesarias. A la vista de aquel, y previa audiencia del interesado, el órgano de selección podrá proponer al órgano convocante su exclusión del proceso selectivo.

b) Finalizadas las pruebas selectivas, los aspirantes que las hayan superado deberán acreditar su grado y tipo de discapacidad, así como el informe de aptitud para el desempeño de las operaciones básicas del puesto de trabajo expedido por el IASS. Para ello, el órgano competente para el nombramiento o contratación remitirá a dicho Instituto todas las vacantes susceptibles de ser ofertadas en el proceso de adjudicación. En el caso de que del informe se derive que el aspirante no posee la aptitud necesaria para desempeñar las operaciones básicas de ninguno de los puestos de trabajo no se formalizará su nombramiento o contratación, quedando sin efecto las actuaciones del proceso selectivo.

F. Adjudicación del puesto de trabajo

a) Respetará el orden de puntuación de los aspirantes, atendiendo a las adaptaciones o limitaciones que se prevean en el informe del IASS. Cuando del contenido del informe se concluya que uno de los puestos resulta ser más adecuado, el órgano competente se lo adjudicará motivadamente, siempre que reúna los requisitos objetivos determinados en las relaciones de puesto de trabajo.

b) Adjudicado el puesto, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, a petición del órgano de adjudicación, emitirá informe sobre la adaptación y propondrá al órgano responsable en materia de personal del centro de destino las medidas de adaptación, preventivas y de protección necesarias.

c) En el caso de personas con discapacidad intelectual, se requerirá previo informe del preparador laboral. En los mismos supuestos, cuando el puesto de trabajo a adjudicar sea de imposible adaptación o suponga una modificación desproporcionada al contexto de la organización se asignará a esas personas otro puesto de trabajo vacante acorde con su capacidad funcional.

G. Listas de espera de personal interino y bolsas de empleo de personal laboral temporal

a) En el nombramiento de funcionarios interinos y en la contratación de personal laboral temporal se garantizará el acceso de personas con discapacidad en igualdad de condiciones con el resto de aspirantes.

b) Después de cada proceso de selección reservado a personas con discapacidad se elaborará una lista de espera con los candidatos, de acuerdo con las reglas generales de elaboración de dichas listas. No obstante, en el supuesto de que existiese un puesto que, por sus características, se considere especialmente adecuado para ser provisto por una persona con discapacidad, podrá alterarse el orden habitual acudiendo primero a las listas de discapacitados. Los posteriores llamamientos serán objeto de reajuste a los efectos de cumplir en cada momento el porcentaje de reserva vigente.

c) En el caso de inexistencia o agotamiento de listas de personas con discapacidad derivadas de procesos selectivos de las mismas, podrán elaborarse listas de espera conforme a los criterios generales de formación de listas supletorias vigentes en cada momento.

H. Promoción interna: todo lo anteriormente previsto también resultará de aplicación a los procesos de promoción interna

I. **Memoria:** tras la finalización de cada proceso selectivo, el órgano de selección elaborará una memoria descriptiva de las actuaciones realizadas dirigida a la Comisión de Coordinación que, a la vista de los informes recibidos, podrá proponer a los órganos competentes las modificaciones de los procesos que considere convenientes para una mejor inclusión de las personas con discapacidad.

J. Movilidad a otros puestos de los empleados con discapacidad intelectual

a) Se desarrollará a través de procesos específicos y de acuerdo con las indicaciones contenidas en Planes Específicos de Inclusión.

- b) Requerirá informe favorable del equipo multidisciplinar.
- c) La propuesta de adjudicación de los puestos podrá realizarse directamente por el equipo multidisciplinar en función de la idoneidad de los puestos convocados y las condiciones personales y funcionales de cada uno de los participantes.

K. Medidas de seguimiento de los empleados con discapacidad intelectual: la Comisión de Coordinación realizará un seguimiento continuo de empleados públicos con discapacidad intelectual, proponiendo en su caso cuantas medidas considere oportunas para la consecución efectiva de la inclusión de las personas con discapacidad intelectual.

Por su parte, el Capítulo IV alude a la movilidad y provisión de puestos de trabajo posterior al acceso, comenzando por exigir al empleado público que haya accedido a la función pública por el turno para personal con discapacidad la acreditación de su capacidad funcional y la aptitud para el desempeño de las operaciones básicas del puesto que quiera ocupar. Con el mismo fin solicitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales la realización del correspondiente estudio de compatibilidad del empleado con las funciones y tareas propias del puesto a adjudicar, que podrá comportar las pruebas complementarias técnicas o médicas que resulten necesarias. A la vista de este estudio, el equipo multidisciplinar formulará la correspondiente propuesta de resolución de la que dará traslado al órgano convocante del proceso de movilidad a los efectos, en su caso, de la adjudicación del puesto. Si el candidato ha solicitado más de un puesto, el estudio de compatibilidad y el análisis del equipo multidisciplinar se realizará una vez finalizada la fase de valoración, sobre la propuesta de adjudicación del puesto que en su caso le corresponda.

El Capítulo VI regula la formación y el desarrollo profesional de los empleados públicos con discapacidad, fijando la obligación de las Administraciones aragonesas de impulsar en sus planes de formación acciones específicas para los mismos. En concreto, el IAAP desarrollará actividades de sensibilización para favorecer la inclusión en el empleo público del personal con discapacidad y su adaptación al entorno laboral, así como acciones de teleformación que favorezcan la conciliación y desarrollo personal y profesional del empleado con discapacidad. Igualmente fomentará la formación de los responsables de personal en gestión de la diversidad e incluirá en los planes de formación actividades dirigidas a la capacitación de los empleados que participen en los procesos de incorporación de personal con discapacidad.

Finalmente el Capítulo VII refiere otras medidas para la inclusión, aludiendo específicamente a actividades informativas, campañas de sensibilización, ac-

ciones divulgativas y cuantas otras sean necesarias para el favorecimiento de la inclusión efectiva de personas con discapacidad y la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación. Se plantea asimismo la colaboración de las Administraciones aragonesas con las entidades que desarrollan sus actividades con personas con discapacidad, que en ningún caso supondrán la asunción por parte de las mismas de funciones inherentes a la Administración de la Comunidad Autónoma, ni implicar un tratamiento diferenciado de las personas pertenecientes a las mismas.

2. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

A. Jurisprudencia constitucional: inconstitucionalidad de los apartados 2 y 3 de la Disposición Transitoria Segunda de la Ley de coordinación de policías locales de Aragón

La primera novedad jurisprudencial a la que va a aludirse no ha sido dictada por un órgano jurisdiccional de sede aragonesa sino por el Tribunal Constitucional, que mediante STC 200/2015, de 24 de septiembre (BOE, 260, de 30 de octubre), resuelve la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 4 de Zaragoza en relación con diversos preceptos de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de coordinación de las policías locales de Aragón. En concreto, el Juzgado estima que los apartados 2 y 3 de su Disposición Transitoria Segunda, en relación con los arts. 22, 25 y 26 de la misma norma, podrían vulnerar los arts. 137, 140 y 149.1.18 CE, así como el 51.2 de la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS), al plantear el primero la integración de los auxiliares de policía local en los Cuerpos de policía cuando cuenten con la titulación correspondiente y superen el curso de formación programado por el Departamento competente, y sentar el segundo su permanencia en su grupo de origen en situación «a extinguir», prestando funciones de vigilancia y custodia y sin poder vestir uniforme, portar armas u ostentar la condición de agentes de la autoridad en caso de no disponer de dicha titulación.

La Sentencia comienza recordando que estas Disposiciones solo podrían aplicarse en los Municipios que necesariamente tengan Cuerpos de policía local, pues solo en ellos, llegado el caso, cabría dicha integración. Esto es: Municipios de más de 10.000 habitantes (art. 15 de la Ley autonómica), dado que en el resto de Municipios la disposición de Cuerpos de policía local es potestativa. Este hecho supone para el órgano judicial que plantea la cuestión una obligación indirecta a todos los Municipios de que constituyan Cuerpos de policía local, ya que los auxiliares no pueden ejercer las funciones propias de los mismos al no ser agentes de la autoridad, lo que vulneraría la autonomía local recono-

cida en los arts. 137 y 140 CE. El TC no está de acuerdo con esta afirmación, pues considera que la Disposición cuestionada, al sentar la condición a extinguir de los auxiliares que pasen a la condición de policía y limitar sus funciones a la vigilancia y custodia sin uniforme ni armas, se ciñe a extraer consecuencias de aquel art. 15 de la Ley autonómica, que no ha sido cuestionado. Consecuencias además congruentes con el art. 51 LOFCS, que en ningún caso contempla la coexistencia en un mismo Municipio de Cuerpos y auxiliares ejerciendo las mismas funciones. Al contrario: la existencia de los segundos solo se prevé para los Municipios donde no exista policía local. Lo que plantea la Disposición en su apartado 3 es un régimen de integración que facilite el tránsito entre uno y otro modelo, que deberá culminar en la plena asunción por el Cuerpo de policía de las funciones y atributos que le son propios, en tanto que agentes de la autoridad (FJ 3º). Desde esta perspectiva, no se lesiona la autonomía local constitucionalmente garantizada cuando se plantea la situación «a extinguir» de los auxiliares que no se integren en el Cuerpo de policía local, pues sin merma de los derechos de los funcionarios, determinará la obligación de amortizar la plaza cuando quede vacante porque las funciones que justificaron su creación han quedado desplazadas a aquel. Y por la misma razón, la limitación de las funciones de los auxiliares de policía no integrados a la vigilancia y custodia sin armas queda explicada por su falta de pertenencia a un instituto armado de naturaleza civil y de consideración como agentes de la autoridad.

Sin embargo, el TC sí considera contraria a la CE la exigencia de titulación para la integración de los auxiliares en los Cuerpos de policía local, como planteaba el Juzgado cuestionante. En concreto, por vulnerar la competencia estatal para dictar las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos derivada del art. 149.1.18 CE que, en el supuesto que interesa, ha sido ejercida mediante la Disposición Adicional Vigésimosegunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. En esta Disposición, con expreso carácter de base, se excepciona el requisito de titulación para la promoción interna mediante concurso-oposición desde el Grupo D hasta el Grupo C (actuales Subgrupos C2 y C1), siempre que se cuente con una antigüedad de diez años, o de cinco más la superación de un curso de formación. Precisamente el supuesto que acontece en la integración de los auxiliares de policía local. El legislador aragonés, eliminando esa dispensa de excepción, incurre en una inconstitucionalidad mediata o indirecta, en la que concurren además las dos condiciones exigidas por el TC para apreciar su existencia: infringe una norma formal y materialmente básica (y por tanto dictada al amparo del legítimo título competencial que la CE ha reservado al Estado), y la contradicción entre ambas normas es efectiva e insalvable por vía interpretativa. De ello resulta la declaración de inconstitucionalidad de los apdos. 2 y 3 de la Disposición

Transitoria Segunda de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de coordinación de policías locales de Aragón.

B. Jurisprudencia ordinaria: diversidad de pronunciamientos

Son varios los pronunciamientos dictados por el TSJ de Aragón a lo largo de 2015 en relación con el empleo local. El primero de ellos es la **Sentencia de 13 de mayo de 2015, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 249/2012**, que resuelve el recurso contencioso-administrativo presentado por el Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local de Zaragoza frente al Acuerdo del Gobierno de Aragón de 25 de septiembre de 2012, por el que se deniega la creación del Consejo autonómico de Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local.

A juicio del Colegio recurrente, la creación de dicho Consejo ya se habría producido por silencio administrativo positivo a la fecha de adopción del Acuerdo impugnado, por lo que procedería declarar su nulidad y ordenar la publicación de tal creación inscribiendo sus Estatutos en el Registro de Colegios Profesionales y de Consejos de Colegios de Aragón. La interpretación de la Sala no coincide exactamente con este juicio, pese a que estima el recurso, resultando imprescindible para explicar su razonamiento un referencia breve al desarrollo temporal de los hechos acaecidos. En efecto, aquel Colegio Oficial formuló solicitud de creación del Consejo el 12 de enero de 2012. El 23 del mismo mes, el Director General de Interior emite informe por el que considera improcedente iniciar los trámites al efecto, sin que no obstante se diese traslado del mismo al solicitante. Este pidió el día 29 de junio que se dictara resolución expresa confirmatoria de la estimación por silencio de su solicitud, sin que esta petición fuese atendida. Finalmente, el 25 de septiembre el Gobierno de Aragón dictó la resolución denegatoria recurrida.

El TSJ no comparte la existencia de silencio administrativo positivo, puesto que ha existido una respuesta expresa que contiene la voluntad decisoria de la Administración: aquel informe del Director General de Interior. Es cierto que no se trata de una resolución porque el procedimiento no se ha iniciado ante la negativa del mismo, pero este inicial acto denegatorio de la solicitud presentada (luego asumido y convalidado por el Gobierno autonómico mediante el Acuerdo recurrido) no deja duda acerca de la decisión administrativa. Cosa distinta es que, como efectivamente sucede, el acto haya sido dictado por órgano manifiestamente incompetente para la denegación o estimación de la solicitud –que de acuerdo con el artículo 3 del Decreto 158/2002, de 30 de abril, por el que se regulan los procedimientos para la creación de Colegios Profesionales y Consejos de Colegios de Aragón y la organización y funcionamiento de su Registro, en re-

lación con la Ley 2/1998, de 12 de marzo, de Colegios Profesionales de Aragón es, precisamente el Gobierno de Aragón–, no tenga encaje en el procedimiento previsto en esta disposición reglamentaria para la creación de un Consejo de Colegio profesional, y ni siquiera recoja defectos en la solicitud y se los notifique al solicitante a efectos de su subsanación. Se trata de un rechazo de plano de la solicitud que no da opción alguna al solicitante.

A ello se suma que el argumento expresado para negar la creación del Consejo resulta contrario al ordenamiento jurídico. El Acuerdo recurrido afirma que la creación del Consejo de Colegios Profesionales solo cabe en relación con aquellos Colegios cuyos miembros estén sujetos a colegiación obligatoria, lo que no sucede en el caso de los Secretarios, Tesoreros e Interventores que, como funcionarios públicos, carecen de esa obligación. Rebate este argumento el recurrente entendiendo que, de ser esto así, se estaría poniendo en cuestión la naturaleza de los Colegios ya existentes (Sentencia 3/2013, de 17 de enero), que no pueden verse privados de la creación de los correspondientes Consejos conforme a la Ley (arts. 17 y 25 y siguientes de la Ley aragonesa de Colegios Profesionales). Lo contrario supondría despojar al solicitante de la naturaleza colegial que previamente les ha conferido la Administración. Las dos razones expuestas llevan al TSJ de Aragón a estimar el recurso y a ordenar la publicación de la creación del Consejo de Colegios de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local de Aragón en el BOA (a lo que se procedió mediante **Decreto 301/2015, de 17 de noviembre**, BOA, 230, de 27 de noviembre), seguida de la correspondiente inscripción de sus Estatutos en el Registro de Colegios Profesionales y de Consejos de Colegios de Aragón.

Otra **Sentencia del mismo Tribunal y Sala** que también merece mención es la de **17 de junio de 2015, recurso núm. 161/2014**, que desestima el recurso de apelación presentado por el Ayuntamiento de Zaragoza frente a la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo que anulaba el nombramiento en comisión de servicios de un funcionario municipal como Jefe de las Brigadas Municipales del Servicio de Conservación de Infraestructuras. Si bien quedó en evidencia en el procedimiento de instancia la necesidad de cubrir el puesto (vacante por jubilación del anterior titular) dadas las importantes funciones que desempeña, la Sala no considera, sin embargo, que existiese una urgencia tal que justificase la utilización del sistema de libre designación sin convocatoria pública. Esta interpretación no ha sido desmontada por la Administración recurrente, que no ha concretado ningún motivo que explique suficientemente la decisión. Estima así quebrados los principios de igualdad, mérito y capacidad operantes en la función pública –aunque se trate de la provisión temporal de un puesto de trabajo–, por lo que confirma el fallo recurrido y la anulación del nombramiento efectuado.

También hay que citar un conjunto de Sentencias dictadas por el TSJ autonómico entre los meses de junio y julio de 2015, relacionadas con el procedimiento de selección de auxiliares administrativos convocado y desarrollado por el Ayuntamiento de Zaragoza para cubrir las vacantes correspondientes a este Cuerpo. Cabe encontrar así **Sentencias** que cuestionan actuaciones concretas del Tribunal de selección, como es el caso de las **de 19 y 22 de junio, recursos núm. 237/2012 y 196/2012**, que estiman los recursos presentados por las recurrentes ante la falta de valoración de uno de sus méritos y acuerdan en ambos casos la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior al que debiera producirse dicha valoración. Otra **Sentencia de 15 de julio, recurso núm. 165/2012**, confirma la nulidad del cese de una funcionaria interina dictado a resultas de aquel procedimiento, al no ser el puesto ocupado por la misma uno de los ofertados. Frente al argumento expresado por el Ayuntamiento conforme al cual la recurrente ocupaba «plaza con puesto no singularizado» (lo que permitía a la Corporación asignarle distintos puestos según necesidades y sin obligación de formular ceses y nuevos nombramientos –esto, por cierto, le cuesta un severo reproche de la Sala, que considera esta actuación contraria al régimen jurídico del funcionario interino al propiciar la extensión de las situaciones de interinidad mediante la libre disponibilidad de los mismos–), el Tribunal considera que no ha quedado probado que la plaza ocupada en el momento de su cese por la interina fuese una de las ofertadas y cubiertas como consecuencia del proceso de selección, no estando justificado su cese. Por fin, la **Sentencia de 21 de julio, recurso núm. 85/2012**, confirma en apelación la anulación de un Decreto de la anterior Concejala Delegada de Régimen Interior que, estimando diversos recursos de alzada presentados por opositores, determinó una lista final de aprobados que posteriormente quedó anulada por la Sentencia de instancia, al considerar que las competencias del Tribunal de selección habían sido invadidas por la actuación municipal afectando al juicio técnico discrecional que le corresponde legalmente. En concreto, el Decreto de la Concejala Delegada instó al Tribunal a que determinara como «puntuación transformada derivada de las puntuaciones obtenidas en el segundo ejercicio» –así establecía el sistema de calificación de este ejercicio la base 7 de la convocatoria– la de 50 puntos, y no la de 94,050, que era la que el Tribunal, aplicando la tabla de frecuencias emitida por el laboratorio de asistencia técnica al Tribunal, había hecho equivaler al 5 sobre 10 necesario para su superación. Como la Sentencia de instancia, el TSJ considera que las pruebas periciales practicadas evidencian que el sistema de transformación empleado correspondía a una fórmula matemática general y objetiva que determinaba unos resultados finales iguales para todos, por lo que no puede reprocharse al juzgador que haya actuado en contra de la sana crítica y de una correcta discrecionalidad administrativa. Por esa ra-

zón, como se ha dicho, desestima los recursos de apelación y confirma la Sentencia de instancia, que declara nulas todas las actuaciones derivadas del Decreto y válidas y eficaces las calificaciones concedidas previamente por el Tribunal de selección al segundo ejercicio, así como la lista final de aprobados elaborada en su función, que fue elevada en su momento al Ayuntamiento de Zaragoza a efectos de proceder al nombramiento como funcionarios de carrera de los aspirantes correspondientes.

En otro orden de cosas, es asimismo apreciable la **Sentencia de 21 de septiembre de 2015**, que confirma en apelación la Sentencia de instancia que reconoció la pretensión del recurrente –de nuevo el Colegio Oficial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local de Zaragoza– en orden a convocar y resolver el procedimiento de provisión del puesto de titular de la oficina de apoyo a la Junta de Gobierno Local de esta ciudad. Este puesto, importante para el buen desarrollo de la Administración local a la vista de las funciones que le encomienda el artículo 126.4 LBRL, estaba incluido en la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento de Zaragoza para el año 2010, debiendo cubrirse, como señala ese mismo precepto, por un funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional. El procedimiento fijado para su cobertura era el de libre designación, por lo que resultaba de aplicación el artículo 28.2 del Decreto 1732/1994, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional, en atención a las entonces vigentes Disposiciones Transitoria 7ª y Adicional 2ª del EBEP. Esto imponía su convocatoria en el plazo máximo de tres meses desde que quedase vacante, lo que evidentemente fue incumplido.

El Ayuntamiento apelante considera que la Sentencia recurrida afecta a la autonomía y autoorganización local, dado que, al exigir previa aprobación de la OPE para incluir la plaza antes de su cobertura, incide en una decisión soberana de la Administración local que solo a ella corresponde adoptar. El Tribunal rechaza este argumento, al recordar que la potestad de autoorganización local debe ejercerse siempre conforme al ordenamiento jurídico (en este caso, conforme al precepto indicado), sin que a través del ejercicio de las competencias propias pueda la Administración vulnerar el derecho aplicable en cada supuesto. Aceptar esto implicaría, como ha recordado el TS en su Sentencia de 17 de febrero de 2015, reconocer un efecto lesivo a la autonomía local que llevaría a considerar respetuosas con la misma solo aquellas Sentencias que respaldasen la actuación administrativa al margen de su adecuación o no a derecho. Igualmente rechaza que la Sentencia recurrida esté reconociendo un derecho público subjetivo al Colegio demandante que, en ejercicio de su legitimación activa, recurre una inacción administrativa contraria a derecho. Tampoco acepta la apelación al Real

Decreto Ley 20/2011, de medidas urgentes para la corrección del déficit público como justificación a la falta de cobertura de la plaza, puesto que no explica la situación en torno a un procedimiento que debería haberse realizado en 2010, cuando fue solicitada su ocupación.

Se cita también la **Sentencia de 10 de julio de 2015, recurso núm. 481/2011**, que procede a anular el Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza de 21 de febrero de 2011, por el que se aprueba el reglamento de la especialidad de salvamento acuático del Cuerpo de bomberos de esta ciudad, por no haber sido sometido a previa negociación colectiva con los representantes sindicales. Como señala el art. 37.c y m EBEP, serán objeto de dicha negociación «las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos» y «las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos», aspectos ambos contenidos en el reglamento recurrido. La negociación, además, ha de permitir a los empleados públicos realizar propuestas, confrontar proposiciones y discutir los borradores normativos antes de su aprobación, sin que resulte equivalente una negociación posterior ceñida a sus condiciones de aplicación, como sucedió en el supuesto enjuiciado.

Igualmente se menciona la **Sentencia de 1 de julio de 2015, recurso núm. 100/2014**, que considera que no mantener el anonimato de los opositores en un procedimiento de acceso al empleo público local no presenta incidencia en los ejercicios tasados (tipo test), pero sí en los que otorgan un margen de discrecionalidad al Tribunal de selección. Por esa razón, no considera la actuación administrativa realizada nula de pleno derecho, pero sí viciada de anulabilidad, por lo que ordena la retroacción de la misma al momento previo de realizar el ejercicio consistente en responder una serie de preguntas cortas.

Y también la **Sentencia de 3 de junio de 2015, recurso núm. 111/2012**, que recuerda que la asignación de niveles a los puestos de trabajo debe implicar la valoración de las concretas características de cada uno de ellos. Esto no sucedió en el supuesto enjuiciado, en el que el Ayuntamiento de Zaragoza, sin motivación alguna, hizo caso omiso de los distintos informes obrantes en el expediente que destacaban la alta especialización, responsabilidad y relevancia de las funciones a desempeñar por el Jefe de la Oficina Técnica de Arquitectura y recomendaban la asignación de un nivel superior al preexistente. Este hecho no puede sustentarse en la potestad discrecional que ostenta al efecto la Administración, que en todo caso debe ser justificada.

Finalmente cabe reseñar la **Sentencia de 19 de noviembre de 2015, recurso núm. 201/2013**, que se pronuncia sobre la aplicabilidad del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores –que contempla el mecanismo de la subrogación o sucesión empresarial– en el empleo local. En concreto, resuelve el recurso contencioso-administrativo presentado frente a un Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza por el que se procedió a modificar los Estatutos de varios organismos autónomos municipales en el sentido de prever la asunción directa municipal del personal laboral que desarrolle en ellos su labor en caso de que sean suprimidos. Los recurrentes consideraban estas previsiones contrarias al principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos establecido en art. 23.2 CE y a los principios de mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la función pública previstos en el art. 103.3 CE, al admitir una integración masiva del personal de los organismos en la plantilla municipal.

En aplicación de la doctrina del TS sobre las funciones de las organizaciones sindicales, la Sala del TSJ de Aragón comienza reconociendo la legitimación activa del sindicato recurrente, que había sido cuestionada por el Ayuntamiento. Pero, a renglón seguido, rechaza el argumento de fondo expresado por el mismo. Así, no considera que el Acuerdo recurrido, cuyas previsiones en este punto son en todo caso *ad cautelam* –para supuestos hipotéticos aún no acontecidos–, plantee la integración indiscriminada alegada, limitándose a indicar la dependencia municipal de los empleados de los organismos públicos eventualmente suprimidos en las mismas condiciones laborales que tuvieran antes de su disolución. En otras palabras: no existirá variación de la situación laboral de los trabajadores ni de la naturaleza de su relación con la Administración, a cuyo servicio ya se encuentran al ser el organismo autónomo un instrumento de gestión directa de un servicio público. En todo caso, cuando se llegara a producir la supresión de los organismos municipales, el Ayuntamiento deberá plantearse la reordenación concreta del sector público municipal, la pervivencia del servicio en cuestión y la suerte del personal que lo presta que, además, no queda integrado en la plantilla municipal. En definitiva: entiende el TSJ que lo que en realidad contempla el Acuerdo recurrido es una fórmula de aseguramiento de la estabilidad laboral de dicho personal sin variación de condiciones laborales.

III. ORGANIZACIÓN LOCAL

I. NOVEDADES LEGISLATIVAS

Relacionada con la organización local, hay que reseñar la aprobación de la **Ley 8/2015, de 25 de marzo, de transparencia de la actividad pública y participación ciudadana de Aragón** (BOA, 68, de 10 de abril). Como se deduce de su tí-

tulo, los ejes de la norma son dos. Por un lado, el fomento y garantía de la transparencia de las actuaciones públicas como mecanismo de conocimiento por los ciudadanos de la gestión de los asuntos públicos. Por otro, y posibilitado por la anterior, la participación de estos en los asuntos públicos. Ambos aspectos deberían concluir en un gobierno abierto fundamentado en el modelo colaborativo, que integre a la sociedad civil en la toma de decisiones públicas reforzando su legitimidad y eficacia.

Por lo que se refiere a la transparencia, la Ley aragonesa desarrolla la Ley básica estatal 19/2013, de 9 de diciembre, reproduciendo en buena medida tanto su estructura como sus determinaciones. De esta manera, están sujetas a sus disposiciones las entidades que integran la Administración local aragonesa y sus organismos autónomos, entidades de derecho público, consorcios, sociedades mercantiles, fundaciones y asociaciones en las que participen (a excepción de aquellas en las que exista presencia estatal). También los prestadores de servicios públicos locales y las personas privadas que ejerzan potestades administrativas estarán sometidos a las obligaciones de transparencia sobre las actividades directamente relacionadas con dichas funciones y servicios.

La Ley desarrolla los dos aspectos que conforman la transparencia en la actividad pública: la publicidad activa y el derecho de acceso a la información pública. Sobre la primera, reitera con mayor grado de detalle las obligaciones de la Ley básica estatal, ampliando diversos aspectos como los relativos a la transparencia política, la información sobre la ejecución de contratos, los resultados de la investigación financiada con fondos públicos y las relaciones con la ciudadanía (catálogo de procedimientos, cartas de servicios, procedimientos de queja y sugerencia, etc.). También fomenta la reutilización de la información pública. Sobre el derecho de acceso, la Ley aragonesa ordena el procedimiento para su ejercicio en el ámbito autonómico en la línea dispuesta por la Ley básica estatal. Asimismo, se incluye como cláusula de cierre una regulación general sobre la organización, fomento y control de la transparencia, que incluye la creación del Consejo de Transparencia de Aragón como órgano de promoción y control de la aplicación de las determinaciones legales –en el que tendrán representación las entidades locales–, y del Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón, que podrá verse seguido de los Portales de Transparencia que las entidades locales decidan crear, sin perjuicio de que la interoperabilidad entre Administraciones propicie la implantación de un sistema general de intercambio de información. Como previsiones específicas para las entidades locales, la Disposición Adicional Tercera prevé mecanismos de apoyo para el cumplimiento de sus obligaciones de transparencia, particularmente la puesta a disposición por parte del Gobierno de Aragón de una herramienta web que lo propicie. La Disposición Adicional Cuarta prevé la aprobación de un plan formativo en la materia

dirigido a funcionarios y personal público, acompañado de una campaña informativa dirigida a ciudadanos y entidades privadas afectadas por las obligaciones de transparencia.

En cuanto a la participación ciudadana, la mayoría de las previsiones normativas solo resultan de aplicación a la Administración autonómica y sus organismos públicos. Sí se prevé en el art. 59, aunque de modo totalmente inespecífico, la implantación de medidas de fomento de participación ciudadana en las entidades locales por parte del Gobierno de Aragón, a través del Departamento competente en la materia.

Y junto con esta ley, de nuevo hay que citar en este punto la **Ley 2/2016, de 28 de enero, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón** (BOA, 22, de 3 de febrero), que contiene una previsión en relación con la organización local. Su Disposición Adicional Novena contempla un nuevo impulso –ya se verá si definitivo o no– a la creación del Área o Comarca Metropolitana de Zaragoza, encomendando al Gobierno autonómico (con la participación de todos los Ayuntamientos implicados), la aprobación en el menor tiempo posible de un Proyecto de Ley al efecto. La misma Disposición advierte que este Proyecto se desarrollará en paralelo con otros dos, que también deberán plantearse: el de delimitación competencial de las Administraciones públicas de Aragón y sobre todo, el de régimen especial del Municipio de Zaragoza que, una vez aprobado, se acompañará de las correspondientes partidas económicas en la Ley de Presupuestos de la Comunidad, fijadas por el Gobierno de Aragón previo acuerdo con el Ayuntamiento (Disposición Adicional Undécima).

2. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Como jurisprudencia relativa a organización local, baste citar la **STSJ de 13 de julio de 2015, Sala de lo Contencioso, recurso núm. 198/2012**. En ella se rechaza la legitimación de un Concejal para recurrir un Decreto de Alcaldía en aplicación de la jurisprudencia constitucional que amplía la ordinaria del art. 63.1.b LBRL (limitada inicialmente a los miembros de las Corporaciones locales que hubiesen votado en contra de la decisión recurrida). La indicada jurisprudencia impone requisitos muy claros para dicha ampliación: que quien recurra no haya podido intervenir en la adopción de la decisión por ser esta aprobada por el Alcalde, que pusiera fin a un procedimiento selectivo en el que el Concejal hubiese formado parte del Tribunal calificador y expresa y reiteradamente hubiera mostrado su disidencia con el desarrollo y fin de las pruebas, o que, aun tratándose de decisiones de órganos colegiados, el Concejal no hubiese formado parte del órgano por causas ajenas a su voluntad. En el caso enjuiciado, queda acreditado que el recurrente, Concejal desde el año 2007, nunca votó en contra

de las aprobaciones y modificaciones sufridas por una RPT en la que figuraba la plaza cuya convocatoria fue recurrida precisamente por aspectos esenciales que ya se recogían en aquel instrumento de ordenación. Esta situación impide reconocer una legitimación más allá de la específicamente concedida a los Concejales, superando asimismo el concepto de interés legítimo e interés directo esgrimía el apelante en apoyo de su pretensión.

3. DOCUMENTACIÓN:

DICTAMEN DEL CONSEJO CONSULTIVO 19/2015, DE 27 DE ENERO

En la edición de este Anuario correspondiente a 2014 quedaron reflejadas las actuaciones de dos Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Zaragoza que ratificaron la validez de los acuerdos de cese en el cargo dictados por diversas Administraciones aragonesas a consecuencia de la toma en consideración de una Sentencia de la Audiencia Provincial de Zaragoza por la que se condenaba a un Alcalde (en el que concurría además la condición de Diputado Provincial y Consejero Comarcal) a la pena de siete años de inhabilitación especial para desempeñar cargos públicos en concepto de autor de un delito de prevaricación administrativa. Sentencia que, además, fue ratificada posteriormente por la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo. Pues bien, por su íntima relación con esta jurisprudencia, se considera oportuno hacer mención al **Dictamen del Consejo Consultivo de Aragón 19/2015, de 27 de enero**, en la que el órgano consultivo aragonés se manifiesta sobre la revisión de oficio de los actos y resoluciones adoptados por aquel Alcalde, así como por otros cargos y órganos municipales, desde el día siguiente al de presentación en el Registro General del Ayuntamiento que presidía de la Sentencia condenatoria (27 de febrero de 2014). Antes de conocer la opinión del Consejo Consultivo, conviene repasar las diversas actuaciones realizadas y su sucesión temporal.

Como acaba de decirse, el 26 de febrero de 2014 tuvo entrada en el Registro municipal la Sentencia penal que inhabilitaba al Alcalde por un delito de prevaricación administrativa, emitiéndose el día 28 un informe-reparo por parte de la Secretaria-Interventora en el que indicaba la necesidad de que el Pleno tomara conocimiento de la misma –lo que conllevaría el cese automático del Alcalde por incompatibilidad legal–, y formulando reparo suspensivo hasta que se produjese esta intervención, de manera que el primer edil debía abstenerse de intervenir en todos los actos municipales a los que corresponde la sanción. El 10 de marzo, y en la misma línea que un informe aportado por el Letrado del Alcalde el 24 de febrero (previo, por tanto, a la remisión de la Sentencia al Ayuntamiento), se presentó en el Registro Municipal un informe técnico a instancia de parte en el que se consideraba que la pérdida del cargo representativo mientras exis-

tiese litispendencia (la Sentencia de la Audiencia Provincial había sido recurrida y aún no se había resuelto el contencioso) vulneraba el derecho fundamental a la presunción de inocencia y a la tutela judicial efectiva, dejando sin efecto material el derecho al recurso en materia penal. El propio Letrado presentó un segundo informe en los mismos términos también el 10 de marzo. El 20 de marzo se celebró sesión ordinaria del Pleno y este órgano acordó mantener en su cargo al Alcalde, asumiendo los planteamientos del informe técnico por entender que no concurría la causa de incompatibilidad sobrevenida en tanto no finalizasen los trámites judiciales pendientes. El 25 de marzo el Alcalde dictó resolución por la que manifestaba formalmente discrepancia con el informe-reparo presentado por la Secretaria, ordenando la inaplicación de sus efectos suspensivos. La Secretaria-Interventora emitió un segundo informe reiterando la interpretación expuesta en el primero y advirtiendo de las posibles consecuencias jurídicas de los actos administrativos que se efectúen con su intervención. El Delegado del Gobierno y la Directora General de Administración Local de la Diputación General de Aragón presentaron sendos escritos los días 7 y 10 de abril en términos semejantes al segundo informe de la Secretaria, recordando la falta de competencia del Ayuntamiento para interpretar la Constitución y decidir si el art. 6 LOREG se aplica o no, e insistiendo en el papel limitado del Pleno –que debe ceñirse a la mera toma en consideración de la Sentencia– y en el carácter de consecuencia *ope legis* del cese del Alcalde, sin que exista derecho del interesado a elegir al respecto. Por ello, advierten de la nulidad de las actuaciones que realice este en adelante y requieren la anulación del acuerdo plenario. El 11 de abril el Alcalde delega en un Concejel el ejercicio de las funciones de Alcaldía durante su ausencia por vacaciones, dictándose un nuevo informe de la Secretaria advirtiendo de la nulidad de esta resolución.

El 24 de abril se produce un cambio de criterio municipal, celebrándose una sesión extraordinaria de Pleno en la que se acuerda anular el acuerdo de continuidad del Alcalde adoptado en sesión de 20 de marzo, tomar consideración de su situación de incompatibilidad sobrevenida derivada de condena penal, designar Alcalde en funciones, y revisar la legalidad de todos los acuerdos de Pleno y de todas las resoluciones adoptadas por el Alcalde desde el día siguiente a la notificación de la Sentencia hasta el día de su cese. El 25 de julio se solicita informe a Secretaría acerca del cauce a seguir al efecto, indicándose por esta la razonabilidad de iniciar procedimiento de revisión de oficio de todos los actos unipersonales dictados por el Alcalde cesado, por el Concejel en quien delegó sus funciones, y por el Pleno con intervención de los mismos. Pues bien, así las cosas, el Dictamen referido se corresponde con la intervención necesaria que el art. 15.5 de la Ley 1/2009, de 30 de marzo, reguladora del Consejo Consultivo de Aragón, impone a este órgano con carácter preceptivo en los procedi-

mientos de revisión de oficio de actos y disposiciones administrativas nulos de pleno derecho.

Tras varios avatares procedimentales que aquí no se explican por no alargar innecesariamente este informe –pero que fundamentalmente venían referidos a la realización de un trámite de audiencia a los interesados y a las alegaciones presentadas por estos– el Consejo Consultivo, en sus consideraciones jurídicas, se pronuncia sobre la efectiva concurrencia de causas de nulidad en las actuaciones municipales. Y así, después de recordar lo dispuesto en los apdos. 2.b y 4 del art. 6 LOREG y su interpretación, procede a revisar todos y cada uno de los actos sometidos a dictamen, concluyendo que la mayoría de ellos son nulos de pleno derecho por haber sido dictados por órgano manifiestamente incompetente por razón de la materia y del territorio, así como prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido (apdos. b y e del art. 62.1 de la Ley 30/1992). Efectivamente, como aclara el apdo. IV del Dictamen, la persona física que ocupa un órgano que no debiera asumir en función de una Sentencia no podría emitir por sí mismo ningún acto ni por razón de la materia ni del territorio, ni por ningún otro criterio que pudiera imaginarse. De la misma manera que tampoco puede haber procedimiento válido en el caso de que la resolución administrativa provenga de una persona cuya incapacidad para ocupar un órgano haya sido dispuesta por Sentencia, en los términos que indica el art. 6.2.b LOREG.

Eso no impide que en algunas ocasiones pueda resultar más aconsejable la sustitución de un acto nulo por otro posterior y con efecto retroactivo, como permite el art. 57.3 de la Ley 30/1992, o que puedan existir razones para la conservación de todo o parte de los actos administrativos inicialmente nulos, en función de la aplicación del principio de conservación. Y precisamente esto último es lo que estima presente el Consejo Consultivo en relación con alguna de las actuaciones dictaminadas. En concreto, y en aplicación de la conservación prevista en el art. 106 de la Ley 30/1992, cree oportuno no declarar su nulidad y mantener los actos que pueden considerarse «de gestión ordinaria» (emisión de certificados de empadronamiento, aprobación de nóminas mensuales, facturas por servicios debidos, pagos por asistencia a tribunales selectivos, convocatorias para la celebración de sesiones de los órganos colegiados municipales), puesto que su anulación afectaría a los derechos de los particulares y a la propia eficacia administrativa, sobrecargando de trabajo a los servicios municipales. Y todo para concluir que las actuaciones, en cuanto tales, eran correctas (había que emitir el certificado, pagar las nóminas, facturas y dietas, etc.).

Por lo que se refiere a la pertinencia de la sustitución, considera adecuada realizarla en relación con todos los actos declarados nulos, siempre que se den

las condiciones que exige el antecitado art. 57.3 de la Ley 30/1992, particularmente la existencia del supuesto de hecho necesario a la fecha a la que se retrotraiga la eficacia del acto de sustitución y la falta de lesión a derechos e intereses legítimos de terceros. Habrá, pues, que proceder al dictado de esos actos de sustitución por parte del Ayuntamiento y notificarlos individualmente a los interesados, sin que quepa mera publicación en el Boletín Oficial correspondiente por razones de seguridad jurídica. Dentro de estos actos se encuentran autorizaciones administrativas de instalación, aceptaciones de subvenciones, adjudicaciones contractuales, etc., con apariencia de legalidad salvo por el vicio de nulidad ligado a la intervención del Alcalde cesado. El dictado de estos actos de sustitución deberá comunicarse también al resto de interesados (por ejemplo, al resto de licitadores en los casos de adjudicaciones contractuales). Obviamente, y así lo advierte el Consejo, este hecho puede propiciar solicitudes de indemnización por quienes consideraran tener derecho a las mismas, pero se trata de una posibilidad futura sobre la que el órgano consultivo no se pronuncia, remitiendo su análisis al momento en que eventualmente se planteen.