

MINISTERIO DE JUSTICA**JUZGADO DE LO SOCIAL Nº1 DE MELILLA****393. NOTIFICACIÓN DE SENTENCIA EN PROCEDIMIENTO IMPUGNACIÓN DE CONVENIO Nº 748/2023.****NIG:** 52001 44 4 2023 0000724

Modelo: N81291 EDICTO TEXTO LIBRE

IMC IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000748 /2023

Procedimiento origen: /

Sobre IMPUG.CONVENIOS

DEMANDANTE/S D/ña: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCÍA, CEUTA Y MELILLA (CGT)**ABOGADO/A:** ANA MARTINEZ SERRANO**DEMANDADO/S** D/ña: CSIF MELILLA, UGT UGT , UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE MELILLA , CCOO CCOO , CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA**ABOGADO/A:** PEDRO JOSÉ MARTÍNEZ JIMÉNEZ, , DOLORES MARIA LOPEZ GUARDIA , GEMA FERRER RODRIGUEZ ,**GRADUADO/A SOCIAL:** , , , ENRIQUE JAVIER MINGORANCE MENDEZ**EDICTO**

D/Dª ANA ISABEL ISLA HERNANDEZ, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 001 de MELILLA, **HAGO SABER:**

Que en el procedimiento IMPUGNACION DE CONVENIOS 0000748 /2023 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D/Dª CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE ANDALUCÍA, CEUTA Y MELILLA (CGT) contra CSIF MELILLA, UGT UGT , UNION SINDICAL DE TRABAJADORES DE MELILLA , CCOO CCOO , CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA sobre IMPUG.CONVENIOS, se ha dictado la siguiente resolución **NO FIRME**:

En Melilla, a 2 de mayo de 2024.

Vistos por D. Carlos García-Giralda Casas Juez titular del Juzgado de lo Social nº 1 de Melilla, los presentes autos sobre impugnación de convenio colectivo estatutario, registrados bajo el número 748/23, y seguidos a instancia del sindicato Confederación General del Trabajo de Andalucía, Ceuta y Melilla (CGT), asistido de Letrada Dª. Ana Martínez Serrano, frente a la Ciudad Autónoma de Melilla, asistida de Graduado Social D. Enrique Javier Mingorance Méndez, frente al sindicato Comisiones Obreras de Melilla, asistido de Letrada Dª. Gema Ferrer Rodríguez, frente al sindicato Unión General de Trabajadores de Melilla, asistido de Letrada Dª. Dolores María López Guardia, frente al sindicato CSIF de Melilla, asistido de Letrado D. Pedro José Martínez Jiménez y, frente al sindicato Unión Sindical de Trabajadores de Melilla, que no comparece, con la intervención del Ministerio Fiscal, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución, ha dictado la siguiente

SENTENCIA nº102/2024**ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 16 de octubre de 2023 fue turnada a este Juzgado demanda sobre impugnación de convenio colectivo estatutario formulada por el sindicato Confederación General del Trabajo de Andalucía, Ceuta y Melilla (CGT), frente a la Ciudad Autónoma de Melilla, frente al sindicato Comisiones Obreras de Melilla, frente al sindicato Unión General de Trabajadores de Melilla, frente al sindicato CSIF de Melilla, frente al sindicato Unión Sindical de Trabajadores de Melilla, con la intervención del Ministerio Fiscal, en la que, previa alegación de los hechos que consideró aplicables al caso, se concluye la demanda suplicando que, admitida la misma y los documentos acompañados, se tenga por promovida demanda en materia de impugnación de convenio colectivo estatutario y, se dicte sentencia por la que, estimando sus pretensiones se declare radicalmente nula, nula o se anule íntegramente la Disposición Transitoria Cuarta del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, objeto de la presente litis y sus correspondientes actualizaciones salariales por no resultar conforme a Derecho y porque su contenido contraviene lo dispuesto por la cláusula cuarta de la Directiva Europea 99/70/CE y el artículo 14 CE, y concordantes, así como perjudica a los contratados al amparo de los Planes de Empleo y todo ello con cuantos efectos en Derecho correspondan.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se citó a las partes para el acto de juicio, que se celebró con la comparecencia en forma de las partes procesales, excepto del sindicato Unión Sindical de Trabajadores de Melilla, que no compareció pese haber sido citado en forma legal.

En la vista, la parte actora ratificó la demanda y la aclaración de la misma, sustentando su misma posición el sindicato CCOO. Las restas demandadas y el Ministerio Fiscal se opusieron a la demanda solicitando su desestimación por entender que la cláusula impugnada es conforme a Derecho y no discriminatoria.

Efectuado el oportuno traslado a las partes para alegaciones y recibido el pleito a prueba, se procedió a la práctica de la prueba propuesta, con el resultado que obra en las actuaciones. Finalizado el periodo probatorio, se concedió la palabra a las partes para formular conclusiones e informes finales, manteniendo sus pretensiones iniciales, quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- El Ministerio Fiscal ha sido parte en este proceso conforme al art. 164.6 LRJS.

CUARTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El objeto de la presente Litis es la impugnación de la Disposición Transitoria Cuarta del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, aprobada mediante la modificación suscrita por los representantes legales de la Ciudad Autónoma, UGT, CSIF y CCOO y publicada en el BOME número 4983 de 18 de diciembre de 2012, páginas 5022 y ss.

En concreto, se interesa que la referida Disposición Transitoria Cuarta sea declarada radicalmente nula, nula o anulable, y ello con plenitud de efectos, posición apoyada por el sindicato CCOO y rechazada por las restantes partes al entender que la cláusula impugnada es conforme a Derecho y no discriminatoria (Hecho notorio, no controvertido).

SEGUNDO.- La DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, tras el Acuerdo de Modificación BOME EXTRAORDINARIO N.º 10 DE 22 DE ABRIL DE 2012), dispone que

“1. Los trabajadores/as cuya relación laboral derive de un contrato de trabajo de duración determinada de interés social (Planes de Empleo), realizado en colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) dependiente del Ministerio de Trabajo Orden MTAS de 26 de octubre de 1998, así como aquellos otros Planes de Empleo que pudiera llevar a cabo la Ciudad Autónoma de Melilla con fondos propios percibirán, exclusivamente, Sueldo Base y Residencia de manera proporcional al tiempo de trabajo efectivo.

Los conceptos retributivos y sus cuantías para la jornada laboral establecida por la Disposición Adicional 71ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado serán...

Igualmente les corresponderá las pagas extraordinarias correspondientes, que consistirán en el sueldo base sin perjuicio de la aplicación de las limitaciones establecidas en el R.D. Ley 20/2012.

No percibirán plus convenio ni cualquiera otras retribuciones o plus contemplados en el presente Convenio Colectivo.

2. La jornada laboral será de 25 horas semanales, de lunes a viernes con carácter general, si bien por razones o necesidades del servicio esta jornada podrá trasladarse al sábado, domingo y/o festivos, siempre con sus correspondientes descansos.

3. El resto de disposiciones del presente Convenio Colectivo les serán de aplicación, siempre que sea compatible con la especial naturaleza de estos programas singulares de política activas de empleo.

4. Estos trabajadores/as, a fin de no quedar totalmente excluido del ámbito de aplicación del Capítulo de Acción Social del presente convenio colectivo, podrán solicitar la parte proporcional de acción social que les pudiera corresponder en función de la duración del contrato de trabajo, revisando la Comisión cada uno de los expedientes que lo solicitaran.

5. Este Acuerdo será de aplicación para los proyectos de Planes de Empleo 2012/2013, entendiéndose prorrogados hasta nuevo Acuerdo que permita volver a la situación anterior prevista en el Convenio Colectivo (Disposición Transitoria Cuarta, en la redacción publicada en el Boletín Oficial de la Ciudad de 22 de abril de 2010) una vez finalizado.

Si fuese necesario, los firmantes de este Acuerdo se reunirán para estudiar la evolución del mismo y el impacto que ha tenido en el colectivo desempleado de la Ciudad, prorrogándose en su caso". (Hecho notorio, no controvertido).

TERCERO.- La parte demandante ha aportado a las actuaciones copia del Convenio Colectivo y de su modificación (Hecho admitido o conforme, no controvertido).

CUARTO.- La parte actora, sindicato CGT, ha presentado centenares de demandas representando a los trabajadores de los planes de empleo de Melilla (Hecho notorio, no controvertido).

QUINTO .- El día 29 de febrero de 2024 quedó constituida la Sección Sindical de UGT en Melilla (doc. 1 de los aportados al acto del juicio por la actora e impugnados por la CAM, UGT y CSIF).

El día 3 de marzo de 2024 la parte actora, sindicato CGT, presentó formalmente por medios electrónicos ante la Ciudad Autónoma de Melilla la formalización de la constitución de una sección sindical de CGT en el Ayuntamiento de Melilla (docs. 5 y 6 de la parte actora de los que obran en el EJE y que no han sido impugnados).

A 15 de abril de 2024, el sindicato CGT contaba con un total de 481 afiliados al sindicato en Melilla y 174 simpatizantes del sindicato en Melilla (docs. 2 y 3 de los aportados al acto del juicio por la actora e impugnados por la CAM, UGT y CSIF)

(Hecho controvertido y que será resuelto en el Fundamento de Derecho Preliminar de esta resolución a los efectos de determinar si la parte actora ostenta legitimación activa).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRELIMINAR.- Con carácter previo al examen del fondo del asunto debe resolverse previamente la excepción de falta de legitimación activa de la parte actora alegada por la CAM y los sindicatos UGT y CSIF,

estando dicha excepción íntimamente ligada a las impugnaciones documentales que dichas demandadas han efectuado en cuanto a los documentos aportados por la parte actora.

Encontrándonos ante un Convenio Colectivo estatutario ya registrado, está habilitada la impugnación directa del mismo por los sujetos legitimados al amparo del art. 163.3º LRJS, por lo que para resolver la mencionada excepción debemos acudir al artículo 165 LRJS, precepto que bajo la rúbrica de “Legitimación” dispone que:

“1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas, así como al Ministerio Fiscal, a la Administración General del Estado y a la Administración de las Comunidades Autónomas su respectivo ámbito. A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.

3. La demanda contendrá, además de los requisitos generales, los particulares que para la comunicación de oficio se prevén en el artículo anterior, debiendo, asimismo, acompañarse el convenio y sus copias.

4. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos”.

En el supuesto de autos, resulta que la parte actora ha impugnado tanto por ilegalidad como por lesividad, y conforme a la Sentencia de 5 de julio de 2006 del TS/SOC recaída en el recurso de casación 95/2005, que interpreta el mencionado precepto legal, debe reseñarse que la parte actora ostenta legitimación activa para impugnar por ilegalidad, puesto que la parte actora tiene implantación en el ámbito del Convenio Colectivo, al ostentar una Sección Sindical y diversos trabajadores afiliados y simpatizantes en Melilla, por lo que posee implantación y representación en el ámbito del Convenio, lo que se ve especialmente reforzado por el hecho notorio consistente en la presentación de centenares de demandas representando a trabajadores de Melilla en relación a los planes de empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla, siendo de notar además que la entidad sindical CCOO, cuya legitimación no se ha puesto en duda, se ha adherido a los argumentos de la parte actora, amén que ninguno de los codemandados ha impugnado los documentos 5 y 6 de la parte actora de los que obran en el EJE en los que se constata que han solicitado formalmente la constitución a la CAM pese a que ya se había constituido, lo que corrobora igualmente los documentos *ad hoc* aportados por la parte actora, puesto que nadie ha impugnado la autenticidad de los mismos, sino solo su valor probatorio y, poniendo en relación los docs. del EJE no impugnados con el hecho notorio de las centenares de demandadas representando a trabajadores de Melilla en relación asimismo a los planes de empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla, no cabe duda de que los documentos restantes aportados en el acto del juicio por la parte actora e impugnados de contrario, son realmente auténticos y despliegan plenos efectos probatorios, en consecuencia, y al amparo de las Sentencia del TS/SOC 98/2018 de 6 de febrero de 2018 (rec. 10/2017) y de 7 de febrero de 2018 (rec. 272/2017), la parte actora ostenta legitimación activa para la impugnación de la Disposición Transitoria Cuarta del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla en base a su presunta ilegalidad, aunque como en el supuesto de autos, la especial legitimación haya venido de manera sobrevenida, puesto que a la fecha de la demanda únicamente concurría el requisito de haber interpuesto centenares de demandadas representando a trabajadores de Melilla en relación a los planes de empleo de la Ciudad Autónoma de Melilla.

No obstante lo anterior, este juzgador entiende que también la parte actora ostentaría legitimación activa para impugnar en base a su presunta lesividad, puesto que es un tercero con entidad colectiva, externo a la unidad de negociación (v. Sentencia del TS/SOC de 10 de febrero de 1992) y que representa a trabajadores presuntamente afectados que no fueron representados por las organizaciones pactantes del Convenio, no ostentando la condición de trabajador o empresario incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

Por lo expuesto, debe confirmarse la legitimación activa de la parte actora y procede entrar en el análisis de fondo de la cuestión planteada.

PRIMERO.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio. Los hechos probados primero a cuarto son hechos notorios o admitidos y están exentos de prueba (arts. 87.1 LRJS y 281 LEC). El Hecho probado quinto es el único controvertido y que se resuelve conforme a la prueba establecida entre paréntesis y la fundamentación de la misma en el Fundamento de Derecho Preliminar de esta resolución.

Los hechos probados primero a cuarto resultan de la prueba documental obrante en autos y de la notoriedad de los hechos, en especial, del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla y de la aceptación de las partes en cuanto a la realidad de tales hechos, quedando reducida la cuestión a una mera interpretación jurídica sobre si la cláusula impugnada, esto es, la Disposición Transitoria Cuarta del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, es o no discriminatoria por no conceder a los trabajadores de los planes de empleo el mismo nivel retributivo que el correspondiente al restante personal laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla.

SEGUNDO.- Por la parte actora se solicita que se declare radicalmente nula, nula o se anule íntegramente la Disposición Transitoria Cuarta del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, objeto de la presente litis y sus correspondientes actualizaciones salariales por no resultar conforme a Derecho y porque su contenido contraviene lo dispuesto por la cláusula cuarta de la Directiva Europea 99/70/CE y el artículo 14 CE, y concordantes, así como perjudica a los contratados al amparo de los Planes de Empleo y todo ello con cuantos efectos en Derecho correspondan. A dicha posición se adhiere el sindicato CCOO.

Frente a dicha pretensión se oponen las restas demandadas y el Ministerio Fiscal se opusieron a la demanda solicitando su desestimación por entender que la cláusula impugnada es conforme a Derecho y no discriminatoria.

TERCERO.- En el ámbito del Derecho Interno debemos acudir a los arts. 17.1º ET y 14 de la CE de 1978.

Artículo 17 ET. No discriminación en las relaciones laborales.

“1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.

En concreto, respecto de vulneración **del derecho a la igualdad y prohibición de discriminación** consagrado en el artículo 14 de la CE, es de indicar que lo relevante a tales efectos es “tertium comparationis”, cuyos rasgos esenciales se resumen la Sentencia del STC 76/1990, de 26 de abril, en su fundamento jurídico cuarto al disponer: “a) no toda desigualdad de trato en la ley supone una infracción del artículo 14 de la Constitución, sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores sea arbitraria o carezca de fundamento racional; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, de manera que la relación entre la medida adoptada, el resultado que se produce y el fin pretendido por el legislador superen un juicio de proporcionalidad en sede constitucional, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos”.

En el ámbito del DUE debemos recordar la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, cuya cláusula 4, apartados 1 y 4, dispone:

“No podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

“Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas”

CUARTO.- En el supuesto enjuiciado, resulta acreditado y no controvertido, que se excluye de manera parcial del régimen retributivo salarial a los trabajadores de los Planes de Empleo, puesto que se impide que perciban el resto de complementos y pluses salariales que percibe el resto del personal laboral de la CAM, a saber, plus convenio, complemento de destino y complemento específico (penosidad, toxicidad o peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, especial responsabilidad, jornada partida), paga de convenio colectivo, etc.

En definitiva, este juzgador, de manera análoga a lo ya manifestado por la Sala de lo Social del TSJA con sede en Sevilla en Sentencia de 24 de marzo de 2022, no encuentra un fundamento racional atendible a la decisión adoptada por las partes sociales suscribientes de la modificación de la DT cuarta de no aplicar a los trabajadores de los planes de empleo el régimen retributivo previsto en la norma paccionada a la que sujeta a su personal, ajustado eso sí a sus especiales características, medida que resulta desprovista de justificación objetiva y razonable al efectuar una exclusión total y absoluta de complementos y pluses salariales y no una adaptación a las particularidades de los trabajadores de los planes de empleo y, en consecuencia, la cláusula impugnada vulnera el art. 14 de la CE de 1978 en concordancia con el art. 17.1º del ET y la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada.

Por lo expuesto, la demanda debe ser estimada y procede declarar la nulidad de la DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, tras el Acuerdo de Modificación (BOME EXTRAORDINARIO N.º 10 DE 22 DE ABRIL DE 2012) por vulneración de la igualdad retributiva.

QUINTO.- A tenor de lo dispuesto en el art. 97.4 de la LRJS se debe indicar a las partes procesales si la presente sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición.

En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación con todos los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del art. 191.3.f) de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Debo estimar la demanda en materia de impugnación de Convenio Colectivo estatutario interpuesta por el sindicato Confederación General del Trabajo de Andalucía, Ceuta y Melilla frente a la Ciudad Autónoma de Melilla, frente al sindicato Comisiones Obreras de Melilla, frente al sindicato Unión General de Trabajadores de Melilla, frente al sindicato CSIF de Melilla, frente al sindicato Unión Sindical de Trabajadores de Melilla, con la intervención del Ministerio Fiscal y, en consecuencia, procede declarar la nulidad de la DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA del IX Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, tras el Acuerdo de Modificación (BOME EXTRAORDINARIO N.º 10 DE 22 DE ABRIL DE 2012) por vulneración de la igualdad retributiva.

Notifíquese a las partes en legal forma, así como, a la autoridad laboral al amparo del art. 166.2º LRJS.

Publíquese la Sentencia en el BOME al amparo del art. 166.3º LRJS y procédase a su inscripción en los correspondientes registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo por mor del art. 2.3.b) del RD 713/2010 de 28 de mayo.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que al amparo del art 166.3 LRJS expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de MELILLA.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En MELILLA, a ocho de mayo de dos mil veinticuatro.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA