

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

1114. ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO, DE FECHA 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026, RELATIVO A RECTIFICACIÓN DE ERROR POR OMISIÓN EN EL ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE 9 DE JULIO DE 2026, REFERENTE A LA APROBACIÓN DE LA REGULARIZACIÓN DE LA JORNADA ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA, PUBLICADO MEDIANTE ORDEN Nº 0656, DE 9 DE JULIO DE 2026, EN EL BOME Nº 6399, DE 24 DE JULIO DE 2026.

El Consejo de Gobierno, en sesión resolutive Ordinaria celebrada el 18 de septiembre de 2026, ha procedido a la aprobación de la propuesta de Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, adoptando el siguiente acuerdo registrado al número 2026000795:

“

ASUNTO: Rectificación de error por omisión en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de julio de 2026, relativo a la aprobación de la regularización de la jornada especial de los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla, publicado mediante Orden nº 0656, de 9 de julio de 2026, en el BOME nº 6399, de 24 de julio de 2026.

I. ANTECEDENTES

Primero.- En fecha 6 de mayo de 2026 tuvo lugar sesión ordinaria de la Mesa General de Negociación de Personal Funcionario y Laboral de la Ciudad Autónoma de Melilla, en cuyo orden del día se incluyó la «Regularización de la jornada especial de los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla».

En el marco de dicho proceso de negociación colectiva se analizaron las distintas modalidades de jornada especial existentes en la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, así como las circunstancias organizativas y funcionales concurrentes en las diferentes unidades administrativas.

Durante dicho proceso de negociación, según consta en el acta correspondiente y ha sido puesto de manifiesto posteriormente por la organización sindical UGT, se hizo referencia a la existencia de determinados trabajadores que prestaban servicios en las distintas áreas afectadas y que no figuraban expresamente en la documentación facilitada, manifestándose la necesidad de que fueran tenidas en consideración las particularidades de jornada que les resultasen aplicables.

Segundo.- Con fecha 9 de julio de 2026, el Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla, en sesión resolutive ordinaria, adoptó el acuerdo registrado con el número 2026000656, mediante Orden nº 0656, relativo a la aprobación de la regularización de las distintas modalidades de jornada especial aplicables a los puestos de trabajo identificados en el expediente.

La propuesta aprobada trae causa del proceso de negociación colectiva desarrollado en el seno de la Mesa General de Negociación y tiene por objeto establecer un marco homogéneo y sistematizado de clasificación de las distintas modalidades de jornada especial existentes en la organización administrativa de la Ciudad Autónoma de Melilla.

El acuerdo señala expresamente que el resultado del proceso negociador permite establecer un marco homogéneo de clasificación de las distintas modalidades de jornada, determinando sus características y criterios de aplicación, con el objetivo de reforzar la seguridad jurídica, garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos y asegurar una gestión homogénea de los recursos humanos.

Tercero.- El citado acuerdo fue publicado en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla Nº 6399, de fecha 24 de julio de 2026.

En el texto publicado se identifican, por Consejerías y Direcciones Generales, los puestos de trabajo a los que resultan aplicables las distintas modalidades de jornada especial, incluyendo, entre otras, situaciones de turnicidad, nocturnidad, jornada partida, prestación de servicios de lunes a sábado o de lunes a domingo y guardias localizadas.

Como consecuencia de dicho proceso se elaboró el correspondiente informe técnico, que sirvió de base para la propuesta de regularización elevada al Consejo de Gobierno.

En dicho informe técnico se contempló expresamente un apartado relativo al **régimen de jornada aplicable al personal laboral no fijo de plantilla, estableciéndose que:**

“El personal laboral no fijo de plantilla que desempeñe funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a la misma unidad administrativa se regirá por el mismo régimen de jornada que el resto del personal. Esta medida garantiza la igualdad de trato y condiciones de trabajo entre empleados que desarrollan funciones equivalentes, respetando los principios de legalidad, igualdad y no discriminación establecidos en el artículo 14 de la Constitución Española. La planificación de la jornada se realizará de manera coordinada con la de los empleados fijos, asegurando la correcta prestación del servicio y la adecuada organización del trabajo”.

Por tanto, el criterio relativo a la aplicación del mismo régimen de jornada al personal laboral no fijo de plantilla que desempeñase funciones correspondientes a una categoría similar a la del resto de empleados públicos de la misma unidad administrativa **formaba ya parte del contenido del informe técnico elaborado con carácter previo a la aprobación del acuerdo.**

La parte dispositiva del acuerdo establece:

«ÚNICO.- Aprobar la regularización de las distintas modalidades de jornada especial aplicables a los puestos de trabajo identificados en el presente informe, de conformidad con la clasificación y características de prestación de servicios recogidas en el mismo».

No obstante, en el texto finalmente publicado **no quedó expresamente incorporada la previsión contenida en el informe técnico relativa al régimen de jornada aplicable al personal laboral no fijo de plantilla que desempeñase funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a la misma unidad administrativa.**

De este modo, se constata una falta de correspondencia entre el contenido del informe técnico que sirvió de antecedente y fundamento a la propuesta elevada al Consejo de Gobierno y el contenido finalmente reflejado de forma expresa en el texto objeto de publicación.

Cuarto.- Con posterioridad a la publicación, la Sección Sindical de UGT presenta escrito en el que solicita, entre otras cuestiones, que se incluya expresamente al personal laboral no fijo de plantilla que presta servicios en las mismas áreas operativas y bajo las mismas condiciones de jornada especial que el personal contemplado en la regularización.

En particular, el escrito sindical hace referencia a personal que presta servicios en áreas como Festejos, Plaza de Toros y Almacén General, y solicita que dicho personal sea incluido en el catálogo de regularización de jornadas especiales.

Asimismo, solicita que se garantice el reconocimiento de las correspondientes retribuciones cuando dicho personal preste servicios en puestos sujetos a turnicidad, nocturnidad, festividad o jornada especial.

Quinto.- Examinado el contenido del escrito presentado y contrastado el mismo con el informe técnico que sirvió de antecedente al acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno, se constata que **el régimen aplicable al personal laboral no fijo de plantilla sí fue expresamente contemplado en el informe técnico de origen**, si bien dicha previsión no quedó incorporada de forma expresa en el texto finalmente publicado en el BOME.

Sin embargo, dicha previsión no quedó incorporada de forma expresa en el texto finalmente objeto de publicación.

La omisión advertida puede ser constatada mediante la mera comparación del contenido del informe técnico obrante en el expediente con el texto del acuerdo publicado, sin que resulte necesario efectuar una nueva valoración de las circunstancias organizativas o funcionales que determinaron las modalidades de jornada especial aprobadas.

En consecuencia, se aprecia la existencia de **una omisión material en la traslación del contenido del expediente al texto del acuerdo objeto de publicación**, cuya subsanación procede analizar al amparo del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

II. FUNDAMENTOS

Primero.- Régimen jurídico de la rectificación de errores.

El artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dispone que: “las Administraciones Públicas podrán rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos”.

La potestad de rectificación prevista en dicho precepto permite corregir aquellos errores que resulten patentes y puedan ser constatados a partir de los propios datos y documentos que integran el expediente administrativo, siempre que su corrección no suponga una nueva valoración de fondo ni una alteración sustancial del sentido o contenido de la decisión administrativa.

En consecuencia, la rectificación de errores debe diferenciarse de los procedimientos de revisión o modificación de los actos administrativos, puesto que su finalidad se limita a corregir una discordancia u omisión que pueda ser objetivamente constatada y cuya subsanación permita adecuar el contenido del acto a la realidad y documentación que integran el expediente.

Segundo.- Existencia de una omisión en el acto publicado.

En el presente supuesto, del examen conjunto del expediente se desprende que el régimen de jornada aplicable al personal laboral no fijo de plantilla no constituye una previsión nueva ni una modificación introducida con posterioridad a la aprobación de la regularización.

Por el contrario, dicha previsión **ya formaba parte del informe técnico que sirvió de base al acuerdo del Consejo de Gobierno**, en el que expresamente se establecía que el personal laboral no fijo de plantilla que desempeñase funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a la misma unidad administrativa se regiría por el mismo régimen de jornada que el resto del personal.

La ausencia de dicha previsión en el texto finalmente publicado constituye, por tanto, **una omisión respecto del contenido previamente incorporado al expediente administrativo**, susceptible de ser corregida mediante la correspondiente rectificación.

Por ello, la rectificación propuesta no tiene por objeto introducir una nueva modalidad de jornada, ampliar de manera sobrevenida el objeto de la regularización ni establecer un nuevo criterio organizativo, sino **hacer constar expresamente una previsión que ya formaba parte del contenido del informe técnico que sirvió de base a la decisión administrativa**.

Tercero.- Igualdad de trato y homogeneidad en el régimen de jornada.

La incorporación expresa de dicha previsión resulta, además, coherente con los principios de igualdad y no discriminación y con la finalidad perseguida por el propio proceso de regularización, dirigido a establecer un marco homogéneo y sistematizado de las distintas modalidades de jornada existentes en la organización administrativa.

El criterio establecido en el informe técnico parte de que el personal laboral no fijo de plantilla que desempeñe funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a una misma unidad administrativa debe quedar sujeto al régimen de jornada correspondiente a las funciones efectivamente desarrolladas y a las necesidades organizativas de dicha unidad.

De este modo, la distinta naturaleza de la relación de empleo no constituye, por sí misma, un criterio para establecer un régimen de jornada diferente cuando se desarrollen funciones equivalentes y concurren las mismas circunstancias organizativas y funcionales.

La previsión contenida en el informe técnico responde, por tanto, a una finalidad de homogeneidad en la prestación del servicio y de igualdad de trato en materia de jornada, en los términos ya establecidos en el propio expediente administrativo.

Cuarto.- Alcance de la rectificación.

La presente rectificación no supone la aprobación de una nueva modalidad de jornada especial ni una alteración de las modalidades de jornada previamente analizadas y aprobadas por el Consejo de Gobierno.

Tampoco implica una nueva valoración de las circunstancias organizativas y funcionales de las distintas unidades administrativas, puesto que dichas circunstancias ya fueron objeto de análisis durante la elaboración del informe técnico.

Su finalidad se limita a **hacer constar expresamente en el texto del acuerdo una previsión que ya figuraba en el informe técnico que sirvió de fundamento a la decisión administrativa**, subsanando la omisión producida en la publicación del acuerdo.

En consecuencia, procede efectuar la correspondiente rectificación al amparo del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinto.- Alcance de la rectificación respecto del régimen retributivo.

El escrito presentado por la representación sindical de UGT solicita asimismo que se garantice y reconozca el derecho del personal laboral no fijo a percibir las correspondientes retribuciones cuando preste servicios en puestos sujetos a turnicidad, nocturnidad, festividad o jornada especial.

No obstante, debe distinguirse entre el **régimen de jornada** objeto de la presente rectificación y el eventual **régimen retributivo** asociado a determinadas condiciones de prestación de servicios.

La previsión contenida en el informe técnico que ahora se propone incorporar expresamente al acuerdo se refiere al régimen de jornada aplicable al personal laboral no fijo de plantilla y no contiene un pronunciamiento autónomo sobre la totalidad de las consecuencias retributivas derivadas de dicha prestación de servicios.

Por ello, la presente rectificación se circunscribe al régimen de jornada, sin que mediante la misma se efectúe un pronunciamiento autónomo de reconocimiento, modificación o equiparación de derechos retributivos, cuestión que, en su caso, deberá ser objeto del correspondiente análisis conforme a la normativa aplicable y a los instrumentos jurídicos y presupuestarios que resulten procedentes.

Sexto.- Alcance subjetivo de la previsión que se rectifica.

La previsión que se incorpora mediante la presente rectificación debe entenderse en los mismos términos en que fue establecida en el informe técnico de origen.

En consecuencia, no se establece una inclusión indiscriminada de todo el personal laboral no fijo de plantilla, sino que la aplicación del régimen de jornada correspondiente queda referida al personal laboral no fijo **que desempeñe funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a la misma unidad administrativa**, de acuerdo con las características de prestación de servicios y las necesidades organizativas que determinaron la modalidad de jornada objeto de regularización.

De este modo, la rectificación mantiene el mismo criterio subjetivo y funcional que ya figuraba en el informe técnico, limitándose a hacer explícita una previsión que no quedó reflejada en el texto publicado.

Por todo lo anterior y de conformidad con los documentos aportados al expediente, vengo en proponer al Consejo de Gobierno lo siguiente.

A la vista de los antecedentes expuestos y de la documentación obrante en el expediente, y una vez contrastado el escrito presentado por la representación sindical de UGT con el contenido del informe técnico que sirvió de base a la propuesta elevada al Consejo de Gobierno, se considera acreditada la existencia de una omisión en el texto del acuerdo objeto de publicación, al no haberse incorporado expresamente la previsión relativa al régimen de jornada del personal laboral no fijo de plantilla que sí figuraba en el informe técnico de origen.

La omisión advertida resulta objetivamente constatable mediante la comparación entre la documentación obrante en el expediente y el texto finalmente publicado, sin que para su subsanación resulte necesario efectuar una nueva valoración de las circunstancias organizativas o funcionales que determinaron las modalidades de jornada especial aprobadas.

Por tanto, se considera procedente **rectificar dicha omisión al amparo del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, incorporando expresamente al acuerdo la previsión relativa al régimen de jornada del personal laboral no fijo de plantilla en los mismos términos y con el mismo alcance con que ya figuraba en el informe técnico que sirvió de fundamento a la decisión administrativa.**

La rectificación deberá entenderse limitada a hacer constar expresamente dicha previsión, **sin alterar las modalidades de jornada especial ni las restantes determinaciones contenidas en el acuerdo aprobado por el Consejo de Gobierno.**

Asimismo, la presente rectificación se circunscribe al régimen de jornada, sin que mediante la misma se efectúe un pronunciamiento autónomo sobre el régimen retributivo del personal afectado.

A estos efectos, se propone la siguiente rectificación:

DONDE DICE:

«ÚNICO.- Aprobar la regularización de las distintas modalidades de jornada especial aplicables a los puestos de trabajo identificados en el presente informe, de conformidad con la clasificación y características de prestación de servicios recogidas en el mismo.»

DEBE DECIR:

«ÚNICO.- Aprobar la regularización de las distintas modalidades de jornada especial aplicables a los puestos de trabajo identificados en el presente informe, de conformidad con la clasificación y características de prestación de servicios recogidas en el mismo.»

Asimismo, el personal laboral no fijo de plantilla que desempeñe funciones correspondientes a una categoría similar a la de los empleados públicos adscritos a la misma unidad administrativa se regirá por el mismo régimen de jornada que el resto del personal, de conformidad con las características de prestación de servicios y modalidades de jornada especial previstas para la correspondiente unidad administrativa. La planificación de su jornada se realizará de manera coordinada con la del resto del personal, garantizando la adecuada prestación del servicio y la organización del trabajo.»

En consecuencia, se considera procedente elevar al órgano competente la correspondiente propuesta de rectificación del acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno en sesión de 9 de julio de 2026, con posterior publicación de la rectificación en el Boletín Oficial de la Ciudad de Melilla, al tratarse de un acto que fue objeto de publicación oficial

”

De conformidad con los artículos 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE núm. 236, de 2 de octubre), y 93 del Reglamento del Gobierno y de la Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME extra. núm. 2, de 30 de enero de 2017) y demás concordantes, contra el presente acuerdo/decreto del Consejo de Gobierno, que agota la vía administrativa, cabe recurso potestativo de reposición a interponer ante el propio Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla en el plazo de un mes a partir de su publicación o notificación, o bien, podrá interponerse recurso contencioso administrativo ante la jurisdicción contenciosa administrativa competente, en el plazo de dos meses desde la publicación o notificación.

No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso, si así lo cree conveniente bajo su responsabilidad. Lo que notifica o hace público para su conocimiento y efectos.

Lo que le traslado para su conocimiento y efectos oportunos.

Melilla, a 1 de octubre de 2026,
La Secretaria del Consejo de Gobierno,
Decreto nº 0103 de fecha 02/06/2025 (BOME Extra nº 35 03/06/2025),
María José Gómez Ruiz