

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

7. ORDEN Nº 18, DE FECHA 19 DE ENERO DE 2024, RELATIVA A PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DE LAS BASES QUE REGIRÁN EL PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN PARA LA PLAZA DE DIRECTIVO PROFESIONAL DE DIRECTOR/A GENERAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS, MEDIANTE PUBLICIDAD Y CONCURRENCIA.

El Consejo de Gobierno, en sesión ejecutiva Extraordinaria de urgencia celebrada el 19 de enero de 2024, ha procedido a la aprobación de la propuesta de Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, adoptando el siguiente acuerdo registrado al número 2024000018:

PROPUESTA MODIFICACIÓN BASES QUE REGIRAN EL PROCEDIMIENTO DE PROVISIÓN PARA LA PLAZA DE DIRECTIVO PROFESIONAL DE DIRECTOR/A GENERAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS, MEDIANTE PUBLICIDAD Y CONCURRENCIA.

ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS.

PRIMERO.- El Consejo de Gobierno, mediante Decreto aprobado en la sesión extraordinaria de 28 de julio de 2023 (BOME extraordinario núm. 54, de 31 de Julio de 2023) estableció la distribución de competencias entre las diferentes Consejerías y la estructura básica de Direcciones Generales que corresponden a cada una de las Consejerías en las que se estructura la Administración de la Ciudad.

SEGUNDO.- Con fecha 28 de agosto de 2023, se publica en el BOME EXTRA Núm. 61, el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de fecha 25 de agosto de 2023, relativo a la modificación de las plantillas de personal de la Ciudad Autónoma de Melilla para el año 2023 (Personal Alta Dirección), en el que consta con el número de orden 29 la Dirección General de Instalaciones Deportivas.

TERCERO.- Con fecha de 29/09/2023 se solicita por el Excmo. Consejero de Educación, Juventud y Deporte la provisión de la Dirección General de Instalaciones Deportivas.

CUARTO.- En BOME nº 6.115, de 24/10/2023 se publica la Orden nº 1300, de fecha 19 de octubre de 2023, relativa a la convocatoria para la provisión del puesto de Personal Directivo Profesional de Director/a General de Instalaciones Deportivas, mediante publicidad y concurrencia.

TERCERA.- Con fecha de 09 de noviembre del corriente, tiene entrada en el Registro General de la Ciudad Autónoma de Melilla **recurso de alzada** interpuesto por el Sr.A.G.M con número de registro 2023102968, en el que, impugna los dos actos recogidos ut supra, además de solicitar la suspensión de la ejecución de los actos impugnados (acuerdo de consejo de gobierno de 17 de octubre de 2023, y 27 de octubre de 2023 por el que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la provisión del puesto de personal directivo profesional de director/a general de instalaciones deportivas/director general de política deportiva, mediante publicidad y concurrencia, publicada en BOME nº 6115 en fecha 24 de octubre de los corrientes y BOME nº 6118 de 03 de noviembre de 2023).

CUARTO.- Con fecha de 29 de diciembre de 2023 el Excmo. Consejo de Gobierno en sesión resolutive acuerda ESTIMAR PARCIALMENTE el recurso de interpuesto por D. A.G.M, en el siguiente sentido;

"1º.- Desestimar la impugnación contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de octubre de 2023 por el que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la provisión del puesto de personal directivo profesional de Política Deportiva, mediante publicidad y concurrencia.

2º.- Anular el acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de octubre de 2023, por el que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la provisión del puesto de personal directivo profesional de director/a general de instalaciones deportivas, debiéndose, o bien, motivar suficientemente la exclusión del personal laboral fijo en el procedimiento de provisión para la Dirección General de Instalaciones Deportivas, o en su defecto, que las bases de convocatoria contemplen la posibilidad de participar al personal laboral que reúna los requisitos recogidos en el REGA. Para ello, la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, deberá elevar una nueva propuesta de Bases de Convocatoria para su posterior aprobación, publicación y apertura de nuevo plazo de 10 días para la presentación de solicitudes.

3º.- En base al principio de conservación (Art. 51 LPAC) se conserva el resto de las actuaciones llevadas a cabo."

QUINTO.- Con fecha de 18 de enero del corriente, se emite informe de la Secretaría Técnica de Administración Pública, cuya fundamentación y conclusión se reproducen:

I. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Sobre el Régimen Jurídico de los Directores Generales, el Real Decreto Ley 6/2023 y los efectos del acuerdo del Consejo de Gobierno.

La Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla, en adelante EA, en su artículo 6 establece que la organización y funcionamiento de los órganos institucionales de la Ciudad se ajustarán a lo establecido en el presente Estatuto y a las normas que en su desarrollo dicte la Asamblea de Melilla, ello, reforzado por la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de

racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, en cuyo apartado primero dispone que “La organización y funcionamiento de las instituciones de Gobierno de las Ciudades de Ceuta y Melilla se regularán de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta, la Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla y por las normas de desarrollo dictadas en virtud de la potestad reglamentaria de sus respectivas Asambleas, no rigiéndose, en el citado ámbito, por lo dispuesto en la normativa de régimen local”.

Por su parte, la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante TREBEP, atribuye a la Asamblea de la Ciudad la **regulación del procedimiento de provisión de puestos directivos, así como su régimen de permanencia y cese.**

En ejercicio de la potestad normativa reconocida en el artículo 20 del EA, se aprobó por la Asamblea el Reglamento de Gobierno y Administración de la Ciudad Autónoma de Melilla, en adelante REGA, publicado en BOME extraordinario número 2 de 30 de enero de 2017, por el que se regula, no solo el régimen de organización y funcionamiento del gobierno y administración (Art 6EA y DA4ª RSAL), sino el régimen de selección y cese del personal directivo (DA 3ª TREBEP).

En el texto normativo de referencia, destina su Título IV para la regulación de la Administración de la Ciudad, en cuya sección 2ª del Capítulo II (arts. 54 – 57) lo ocupa con la regulación de los Directores Generales, cuya condición es la de directivo profesional. En su artículo 54 establece que los Directores Generales serán nombrados, atendiendo a criterios de mérito, capacidad e idoneidad, mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia conforme al artículo 60 del presente Reglamento, y deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el Subgrupo A1 o A2.

A parte, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, como normativa de desarrollo del TREBEP y directamente aplicable a la Ciudad Autónoma de Melilla, en atención a su Disposición adicional undécima; “Lo establecido en el libro segundo de este real decreto-ley será de aplicación al personal funcionario propio de las ciudades de Ceuta y Melilla, **en los términos previstos en la disposición adicional tercera del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**” Y a tenor de la Disposición Adicional Tercera del TREBEP; “Los funcionarios públicos propios de las administraciones de las ciudades de Ceuta y Melilla se rigen por lo dispuesto en este Estatuto, por las normas de carácter reglamentario que en su desarrollo puedan aprobar sus Asambleas en el marco de sus estatutos respectivos, **por las normas que en su desarrollo pueda dictar el Estado y por la Ley de Función Pública de la Administración General del Estado**”, en lo que se refiere al personal directivo profesional, se recoge en los artículo 126;

“ Artículo 126. Requisitos para la designación de personal directivo público profesional.

Para el nombramiento como personal directivo público profesional será necesaria la acreditación de los siguientes requisitos:

- a) **Ser personal funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales perteneciente al subgrupo A1. Para aquellos puestos de personal directivo público profesional cuyo régimen jurídico pueda ser laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 125, no será preciso cumplir este requisito, si bien deberá acreditar el mismo nivel de titulación.**
- b) Contar con la experiencia y antigüedad suficientes que se requieran.
- c) Poseer la formación requerida en función del perfil del puesto.”

Ahora bien, no ha de obviar su Disposición transitoria octava relativa a la aplicación de las reglas del libro segundo a los puestos directivos ocupados a la entrada en vigor del real decreto-ley; A las personas que ocupen puestos considerados como de personal directivo público profesional a la fecha de la entrada en vigor de este real decreto-ley no les serán de aplicación las reglas establecidas en los artículos 126 y 127 en tanto permanezcan en tales puestos.

A los procedimientos de provisión ya iniciados antes de la entrada en vigor de este real decreto ley no les será de aplicación el mismo, rigiéndose por la normativa anterior.”

Dicho esto, y dado que el procedimiento se publicó en boletín oficial del 24/10/2023, anterior a la entrada en vigor del citado Real Decreto Ley (21/12/2023) es por lo que es plenamente aplicable el contenido del REGA y no el del RDLey 6/2023.

Por otro lado, hay que hacer un análisis del contenido del acuerdo del Consejo de Gobierno en el que se estima parcialmente el escrito de recurso del Sr. Gómez, el cual, dice textualmente en su segundo y tercer punto:

“[...] 2º.- Anular el acuerdo del Consejo de Gobierno de 17 de octubre de 2023, por el que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la provisión del puesto de personal directivo profesional de director/a general de instalaciones deportivas, debiéndose, o bien, motivar suficientemente la exclusión del personal laboral fijo en el procedimiento de provisión para la Dirección General de Instalaciones Deportivas, o en su defecto, que las bases de convocatoria contemplen la posibilidad de participar al personal laboral que reúna los requisitos recogidos en el REGA. Para ello, la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, deberá elevar una nueva propuesta de Bases de Convocatoria para su posterior aprobación, publicación y apertura de nuevo plazo de 10 días para la presentación de solicitudes.

3º.- En base al principio de conservación (Art. 51 LPAC) se conserva el resto de las actuaciones llevadas a cabo.”

Prima Facie, anula el acuerdo del Consejo de Gobierno en el que se aprueba las bases, y por otro lado, en base al principio de conservación de los actos, conserva todas las actuaciones realizadas.

Sobre ello, no ha de obviarse que el recurso se fundamenta en la falta de motivación de las Bases, la cual es parte del contenido del acto. Sobre ello ha de apelarse a principio “favor acti”. En este sentido, la Ley 39/2015 contiene una serie de previsiones para salvaguardar aquella actividad de la administración que pueda ser, por una parte, aprovechada (convertida, conservada, convalidada) y, por otra, la limitación de la transmisión de la invalidez entre actos (sucesivos o interrelacionados). De esta forma se establecen una serie de mecanismos:

- **Transmisibilidad o intrasmisibilidad de la invalidez (art. 49 Ley 39/2015):** la nulidad o anulabilidad de un acto no implicará la de los sucesivos en el procedimiento que sean independientes del primero. **La nulidad o anulabilidad en parte del acto administrativo no implicará la de las partes del mismo independientes de aquélla, salvo que la parte viciada sea de tal importancia que sin ella el acto administrativo no hubiera sido dictado.**

Se trata, en definitiva, de salvar el acto independiente de aquel que ha sido declarado nulo, para lo que es preciso analizar si **“hay una suficiente independencia y autonomía como para que la invalidez de un acto no determine, en cualquier caso y bajo cualquier prisma, el resultado de invalidar, de forma íntegra, el procedimiento” (STSJ de la Comunidad Valenciana de 6 de julio de 2011).**

- **Conservación de actos y trámites (art. 51 Ley 39/2015):** el órgano que declare la nulidad o anule las actuaciones dispondrá siempre la conservación de aquellos actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción. Se trata de una técnica normativa que encuentra su fundamento en los principios de seguridad jurídica y de economía procedimental “que impide que un órgano administrativo decrete la nulidad de actuaciones de un procedimiento cuando **el contenido del acto o de la decisión permanece inalterable por no verse afectado por la irregularidad formal** denunciada y no haber provocado indefensión” y que “no puede invocarse para mantener una actuación contraria a Derecho” (STS de 31 de marzo de 2005), ya que el principio favor acti y la eficacia administrativa “no parecen tolerar que la formal anulación de una decisión administrativa deba necesariamente comportar la eliminación o destrucción del resultado material de sus actos de ejecución, si tal resultado es útil o beneficioso para los intereses generales” (STS de 23 de mayo de 2000).

Se trata de una previsión normativa que, en los términos en los que ha sido establecida por el legislador (STS de 12 de noviembre de 2010):

- Permite la conservación de actos administrativos pero no de **disposiciones generales**.
- Es una **obligación** para el órgano administrativo y no una facultad.
- Se limita a la **vía administrativa** y no puede ser extendida a la actuación judicial.
- Es preciso que se trate de actos y trámites cuyo **contenido se hubiera mantenido igual** de no haberse cometido la infracción.
- **Impide establecer predicciones o presunciones** de lo que hubiera o no sucedido de haberse actuado de otra manera.

Por otro lado, se apela al artículo 39.3 de la LPAC, el cual establece que; **“Excepcionalmente, podrá otorgarse eficacia retroactiva a los actos cuando se dicten en sustitución de actos anulados, así como cuando produzcan efectos favorables al interesado**, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y ésta no lesione derechos o intereses legítimos de otras personas”

Tal y como expusimos anteriormente, el vicio de la falta de motivación es causa de anulabilidad (art. 48.1 LPAC) por suponer una infracción del ordenamiento jurídico, en este caso, la exigencia de la motivación de los actos dictados en base a la potestad discrecional de la CAM (**Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo del 31 de Mayo del 2012** -Rec. 3090/2011), excluyendo así la nulidad y con ello, posibilitando la eficacia retroactiva.

La eficacia retroactiva de los actos administrativos es una **previsión absolutamente excepcional y limitada** a los supuestos generales. Ello supone que el hecho de otorgar eficacia retroactiva a los actos dictados en sustitución de otros anulados, es una posibilidad que se concede a la misma Administración en relación con la eficacia y ejecutividad de sus propios actos, y **no una facultad** otorgada a los Tribunales **para alterar los límites de su jurisdicción revisora**, siempre limitada al acto concreto impugnado (STS de 19 de mayo de 2004).

Las condiciones de la eficacia retroactiva de un **acto administrativo** tienen que partir, necesariamente, del **límite constitucional que impide la retroactividad** de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales (art. 9.3, CE). Sobre esta base la retroactividad tiene que cumplir con una serie de **condiciones** (STS de 22 de octubre de 1996):

- La eficacia retroactiva de un acto administrativo **no puede perjudicar al interesado** hasta el punto que no se cumple con el supuesto excepcional cuando “no se demostró ni probó los efectos favorables, ni se concretó ni pormenorizó en qué sentido podía ser favorable lo que la hoy parte

apelante pretendió". (en el caso que se nos plantea, no supone un perjuicio para el recurrente, pues, se le permite participar en el proceso.)

- Es preciso acreditar "que **cumplía los supuestos de hecho** necesarios en la fecha en que solicita que se retrotraiga la eficacia del acto". (El recurrente ostenta la condición de personal laboral fijo con fecha anterior a la convocatoria y fecha a la que se retrotrae)
- Que el otorgamiento de **eficacia retroactiva** a los efectos económicos de tal reconocimiento, **beneficia al recurrente**, y no lesiona derechos o intereses legítimos de terceros. (no es aplicable al caso que se nos plantea).

Expuesto todo esto, con la modificación de estas bases se cumple con lo acordado por el Consejo de Gobierno debiendo otorgar efecto retroactivo por ser un acto dictado en sustitución de otro anulado y por ello, mantener como fecha original, la de su convocatoria, además de conservar todos los actos llevados a cabo en el proceso, esto es, solicitudes presentadas de los aspirantes en el plazo original.

SEGUNDO.- Sobre el nombramiento de los Directores Generales.

Según el artículo 60 del REGA, la designación del personal directivo se realizará conforme a los principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia, asimismo, para la selección del personal directivo y en lo no dispuesto en este Reglamento, se seguirán las previsiones establecidas en la normativa vigente sobre provisión de puestos de trabajo, mediante el procedimiento de libre designación, por ello, se acude al TREBEP, como normativa básica en materia de Función Pública, el cual establece en su artículo 80.1 que la libre designación con convocatoria pública **consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos** en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto., término reproducido por el RD 364/1995 en su artículo 58.

Respecto a la exigencia de motivación del nombramiento de puestos provistos a través del procedimiento de libre designación, siendo un acto discrecional de la Administración y de acuerdo con el artículo 35 de la LPAC, ha de ser motivado con sucinta referencia de hecho y fundamentos de derecho.

TERCERO.- Relativo a la competencia para la aprobación de las bases de la convocatoria y nombramiento del aspirante.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno, de fecha 28 de julio de 2023, relativo al decreto de distribución de competencias entre las consejerías de la Ciudad de Melilla (BOMe. Extraord. núm. 54, de 31/07/20023), atribuye a la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas e Igualdad, en materia de función pública entre otras, efectuar la propuesta al Consejo de Gobierno de las Bases de las pruebas para la selección del personal funcionario y laboral, y para los procedimientos de provisión de puestos de trabajo mediante concurso o libre designación, en su punto 7.2.7.g).

La correspondiente propuesta del candidato/a para el nombramiento por el Consejo de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Melilla deberá ser formulada por la titular de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, en virtud de las competencias atribuidas a aquella, en materia de función pública, por el Decreto de Distribución de competencias entre Consejerías, en su punto 7.2.7.y).

CUARTO.- Relativo a la negociación colectiva de las bases previa a su aprobación.

El artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP) establece que serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo, en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, una serie de materias que conforman el contenido de la negociación colectiva.

Según se deduce implícitamente de los términos que está redactado, podemos entender que, salvo alguna materia que se refiere exclusivamente a los funcionarios (apartados b y k del art. 37), en concreto la determinación de las retribuciones complementarias, el resto de las condiciones son **predicables a ambos regímenes jurídicos de empleo (laboral y funcional)**.

Con ello, se pueden establecer **cuatro tipos de materias negociables**:

1. Materias negociables sin eficacia jurídica normativa directa por existir reserva de Ley material: las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley, la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Leyes de Presupuestos y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
2. Materias negociables, con eficacia jurídica normativa directa, pero a nivel de propuesta: derechos sindicales y de participación.
3. Materias negociables con eficacia jurídica normativa directa pero exclusivamente con referencia a «los criterios generales», **que excluye la posibilidad de negociar la determinación concreta** de los aspectos relacionados, así la oferta de empleo público, **el acceso**, carrera profesional, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y su provisión, planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, evaluación del desempeño, planes y fondos para la formación y la promoción interna y prestaciones sociales, pensiones de clases pasivas, acción social y la planificación estratégica.
4. Materias negociables con eficacia jurídica normativa directa y sin limitaciones, como la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, Planes de Previsión Social Complementaria, calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica y prevención de riesgos laborales.

Asimismo, no existe debate, ni doctrinal ni judicial, sobre la exigencia de obligación alguna de negociar con las organizaciones sindicales las bases específicas y convocatorias de un proceso de selección; a diferencia de las bases generales o comunes que sí deben ser sometidas a negociación, precisamente por contener los «criterios generales» que es la materia que puede ser objeto de negociación.

Por tanto, dichas bases están excluidas de la negociación preceptiva.

III. CONCLUSIONES

A juicio del funcionario que informa;

1º.- Que la modificación introducida en las Bases son acordes al acuerdo del Consejo de Gobierno en el que estima parcialmente el Recurso del Sr. Gómez.

2º.- Que en base al principio favor acti y la retroactividad de los actos dictados en sustitución de los anulados, las bases de la convocatoria tienen efecto retroactivo a la fecha de publicación de las originales con lo que no le es de aplicación el RDL 6/2023.

Es todo lo que tengo el honor de informar, no obstante, la instancia superior decidirá.

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

1º.- Modificar Las Bases que regulan la provisión de la plaza de directivo profesional de Director/a General de Instalaciones Deportivas, quedando redactado la base primera, relativa a los Requisitos de la siguiente forma:

1.- REQUISITOS

El artículo 54.3 del REGA establece que el nombramiento de los Directores Generales, deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el Subgrupo A1 o A2, de igual forma prevé que de forma excepcional, y en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, que el nombramiento pueda recaer en personal laboral fijo del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades Autónomas y de las Entidades Locales encuadrados en los Grupos I y II.

Dado que la totalidad de los técnicos especialistas en materia de actividad física y deporte son empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Melilla pertenecientes a la Escala Especial o bien, son Personal Laboral, justifica aplicar la excepcionalidad contemplada en el precitado artículo 54, y permitir la participación en este procedimiento del personal laboral fijo de las distintas Administraciones. En base a ello, para ser admitidos al proceso de provisión del puesto directivo, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos a tenor del artículo 54.3 del REGA:

- Ser funcionario/a de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a Cuerpos o Escalas clasificados en el Subgrupo A1 o A2, o bien, personal laboral fijo del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Ciudades Autónomas y de las Entidades Locales encuadrados en los Grupos I y II o equivalente, según el Convenio Colectivo de cada Administración.

No obstante, quedan exceptuados aquellos funcionarios en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Los que se encuentren en la situación administrativa de suspensión de funciones o la equivalente para el personal laboral fijo.
- El personal funcionario de carrera en situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, siempre que no hayan transcurrido dos años desde la declaración de dicha circunstancia o un año, para el personal laboral. Los requisitos establecidos deberán reunirse en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes

2º.- Apertura de un nuevo plazo de presentación de solicitudes durante 10 días, a partir de la publicación en el Boletín Oficial de Melilla, sin que los candidatos que ya presentaron la solicitud deban volver a presentarla, sin perjuicio de la documentación complementaria que pueda aportarse.

”

Contra este acuerdo que es firme en vía administrativa sólo se podrá interponer recurso contencioso administrativo, ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación. Igualmente cabrá el recurso extraordinario de revisión en los supuestos del artículo 125 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

Lo que le traslado para su publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad.

Melilla 22 de enero de 2024,
P.A. del Secretario Acctal. del Consejo de Gobierno,
Gema Viñas del Castillo