

referenciando los requerimientos de competencias y cualificaciones profesionales, entre ellas, la de dirección de personas, la experiencia profesional aplicable y la formación requerida.

Este puesto integrado en el Repertorio de Puestos Directivos Profesionales de la CAM deberá tener los mismos requisitos de carácter general que el resto de puestos, sin perjuicio de una titulación específica derivada del propio REGA y dispuesta en este mismo fundamento, la cual conllevará que sea funcionario del Subgrupo A1 con titulación de Licenciado o Grado en Derecho por las materias propias derivadas del puesto.

Por último se hace apreciación a que dicho inclusión no conlleva incremento retributivo ni aumento del presupuesto en dicha materia, dado que se trata de un asunto que no fue tenido en cuenta por las peculiaridades del puesto a la hora de traspasar el catálogo de puestos directivos a dicho repertorio, quedando en el olvido a pesar de encontrarse debidamente reglamentado y presupuestado.

III.- Justificación de la Dirección General de Sostenibilidad susceptible de ser cubierta por personal laboral perteneciente al grupo de clasificación profesional I

Habida cuenta que la Dirección General de Sostenibilidad ha quedado desprovista del que hasta ese momento la comandaba, tratándose de una materia muy específica relacionada con el Medio Ambiente y la Naturaleza, con legislación específica y con una escasez considerable de personas que puedan ocupar dicho perfil y que cumplan con creces los objetivos marcados por las disposiciones normativas, se considera necesario llevar a cabo una alteración del régimen jurídico para ocupar dicho puesto, dando posibilidad a que pueda ser ocupado por alguien con un régimen de personal laboral.

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. Asimismo **y de forma excepcional y en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, podrá recaer el nombramiento 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.**

Abrir un puesto directivo profesional a personal laboral puede ser beneficioso por varias razones. En primer lugar, permite aprovechar el talento y la experiencia que ya existe dentro de la organización. El personal laboral a menudo tiene un conocimiento profundo de la cultura y los procesos de la Administración, lo que puede ser invaluable en un rol directivo.

También es importante considerar que la sostenibilidad es un área que requiere un enfoque multidisciplinario. A través de este hecho, se pueden incorporar diferentes perspectivas y experiencias, lo que puede enriquecer las estrategias y acciones que se implementen.

No solo fortalece el compromiso interno, sino que también puede llevar a una gestión más efectiva y creativa de los desafíos ambientales y sociales que enfrenta la organización. Al abrir el puesto a personal laboral, se pueden integrar diferentes habilidades y perspectivas, lo que puede enriquecer la toma de decisiones y la implementación de estrategias efectivas.

El alto grado de especificidad de las mismas en relación con la Biodiversidad y la Naturaleza, considerando que, parte del personal con experiencia en gestión ambiental, puede pertenecer al cuerpo de personal laboral fijo de la Administración Pública, y con la finalidad de ampliar la concurrencia en el proceso de provisión, indican la necesidad de llevar a cabo el procedimiento para el nombramiento del Director/a General de Sostenibilidad contemplando la posibilidad de que el personal laboral fijo de las distintas Administraciones pueda aspirar al mismo.

V.- Negociación Colectiva

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.

De acuerdo con el artículo 37.c), ha de ser objeto de negociación previa “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”.