

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.