

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Ciudad Autónoma del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, la Ciudad Autónoma formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Toda selección de personal funcionario deberá realizarse conforme a dicha oferta, mediante convocatoria pública y a través de los sistemas de oposición o concurso-oposición en los que se garanticen los principios de igualdad, méritos y capacidad así como el de publicidad, si bien en virtud de Ley Estatal aplicable a la Ciudad Autónoma de Melilla, podrá hacerse uso -con carácter excepcional- del sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación a los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean necesarias. Para el ingreso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

La Consejería de Administraciones Públicas informará puntualmente al Presidente de la Junta de Personal y a las Secciones Sindicales representativas de la composición nominal de los tribunales, escuchando a las mismas sobre este aspecto.

En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna. En relación con el turno libre, se reserva un total de 8% de la totalidad de la Oferta Pública de Empleo, de personal funcionario y laboral para reserva de aspirantes discapacitados.

### **Artículo 10º.- Promoción.**

1.- La promoción interna supone la posibilidad del personal al servicio de la Ciudad Autónoma de ascender de un Cuerpo o Escala a otro superior tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

La Ciudad Autónoma se compromete a reservar el porcentaje máximo de plazas para la promoción interna que permita la legislación vigente.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo el personal funcionario de carrera, siempre que lo permita su régimen jurídico, con jornada normalizada, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla y estando en posesión de la titulación exigida, supere el procedimiento selectivo, con independencia de los turnos libres.

Para lograr una mayor promoción del personal al servicio de la Ciudad Autónoma de Melilla, se arbitrará en cada caso y hasta el límite que establezca la legislación vigente, las medidas y los ejercicios de procedimiento selectivo de que se trate.

#### **2.- Criterios de carrera aplicables al Grupo E:**

a) Se promoverán medidas que intensifiquen los procesos de promoción interna de los funcionarios del Grupo E al Subgrupo C2 en las correspondientes áreas funcionales.

b) La convocatoria de promoción del Grupo E al Subgrupo C2 se efectuará mediante concurso-oposición.

En la fase de concurso se valorarán méritos relacionados con los puestos de trabajo desempeñados, con el nivel de formación y con la antigüedad.

En la fase de oposición se exigirán fundamentalmente conocimientos especializados del área o áreas a que pertenezcan las plazas, sin perjuicio de lo establecido en el R.D. 896/1.991, de 7 de junio, sobre reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el proceso de selección.