

CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E IGUALDAD

807. ORDEN Nº 0997, DE FECHA 3 DE OCTUBRE DE 2023, RELATIVA A LA MODIFICACIÓN DE LAS BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO PARA CONTRATACIONES TEMPORALES Y NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS INTERINOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA.

La titular de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Igualdad, mediante Orden/Resolución de 03/10/2023, registrada al número 2023000997, en el Libro Oficial de Resoluciones de la Consejería ha dispuesto lo siguiente:

En cumplimiento del acuerdo número 2023000944 de 23/08/2023 del Consejo de Gobierno en el que se estima parcialmente varios recursos de reposición relativos a las Bases de la convocatoria para la constitución de bolsas de trabajo para contrataciones temporales y nombramiento de funcionarios interinos de la Ciudad Autónoma de Melilla, y de conformidad con las competencias atribuidas pro el Decreto de Distribución de Competencias (BOME Extra. Nº 54 de 31 de julio de 2023),

De acuerdo con lo anterior, y visto el expediente 19135/2023, en virtud de las competencias que tengo atribuidas, **VENGO EN DISPONER**

MODIFICACIÓN DE LAS BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSAS DE TRABAJO PARA CONTRATACIONES TEMPORALES Y NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIOS INTERINOS DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA

PRIMERO.- Sobre la modificación de las Bases del proceso selectivo.

La estimación del recurso declarando nulos varios preceptos puede afectar de forma indirecta al proceso, por ello, ha de plantearse si es posible una modificación de las Bases para armonizar el proceso. El Tribunal Supremo entiende que los derechos adquiridos no nacen hasta que se reúnen todos los hechos Jurídicos que son requisito necesario para ello. De manera que la simple presentación de una instancia, solicitando tomar parte en un proceso selectivo no origina más que una expectativa de derecho, y no un auténtico derecho, que sólo se produce cuando hubiera sido incluido en la lista definitiva de aspirantes admitidos.

La convocatoria de las pruebas selectivas no constituye una oferta que la Administración hace a personas concretas, sino que la oferta se realiza y concreta, por quienes se encuentren en las situaciones definidas en la misma y desean tomar parte en las condiciones allí establecidas, de manera que la Administración no se vincula definitivamente hasta que realizan actos de desarrollo de las bases (como aprobación de las listas definitivas de aspirantes admitidos) que supongan la aceptación de la oferta concreta realizada. Momento a partir del cual surge, y se manifiesta el derecho de los interesados a que el proceso se desarrolle conforme a las normas de la convocatoria. Y, en consecuencia, la modificación de las Bases debe realizarse sujetándose la Administración a los procedimientos de revisión de sus actos declarativos de derechos. Pero mientras esta situación de aceptación no se haya producido, no cabe hablar de derechos adquiridos; y por lo tanto, la Administración puede proceder a modificar la convocatoria sin necesidad de sujetarse a tales procedimientos.

La Administración sí que puede anular una convocatoria mientras la lista de admitidos no se encuentre aprobada. Después, estamos es un acto que genera derechos. En tal caso, sólo es posible iniciar, un procedimiento de revisión de actos nulos previsto en los artículos 106 de la LPAC cuando concurra causa de ilegalidad en el proceso selectivo.

En la misma línea, se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, por el que se desestima el recurso de apelación interpuesto por un recurrente, quien como participe en el concurso para cubrir las plazas de empleo público convocado por el madrileño Ayuntamiento de Móstoles, se considera perjudicado por la modificación de las bases, en el aspecto relativo a la modificación del número de plazas ofertadas. El Tribunal afirma, que si bien es cierto, que debió de publicarse dicha modificación, ello no produjo indefensión en el recurrente, porque se le comunicó la misma expresamente, y no procedió a su impugnación. De manera que se confirma la modificación de las Bases por cuanto es anterior al momento de admisión del actor de modo definitivo.

En resumen, con la aceptación, con la lista definitiva de admitidos surge y se manifiesta el derecho de los interesados a que el proceso se desarrolle conforme a las normas de la convocatoria, y cabe hablar de derechos adquiridos y, en consecuencia, la sujeción de la Administración; cualquier alteración de la convocatoria requiere de los procedimientos de revisión de sus actos declarativos de derechos. Por ello, y sin que aun se haya constituido si quiera la lista provisional de admitidos y excluidos, es conforme a derecho, que la Administración, si lo estima conveniente, modifique el contenido de las Bases.

SEGUNDO.- En el FD 6º del acuerdo del Consejo de Gobierno citado, expone lo siguiente:

“Es objeto de impugnación el artículo 9 de la Orden, el cual reproducimos:

El Procedimiento de selección y ordenación de los candidatos en la Bolsa de Trabajo será el de Concurso de Méritos, por ser un procedimiento acorde con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad exigido en el artículo 10.2 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.

Solo serán susceptibles de ser valorados los méritos alegados y acreditados por las personas participantes en el proceso y su valoración vendrá referida, en todo caso, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La Comisión habrá de realizar una valoración provisional de los méritos con indicación de las calificaciones parciales otorgadas para cada persona aspirante en cada uno de los apartados del baremo de méritos valorado (Superación de ejercicios, experiencia profesional, cursos de formación y titulación), otorgando 5 días hábiles para la presentación de alegaciones, tras su publicación en la web de la CAM y en el BOME. [...]”

Los recurrentes alegan incumplimiento por parte de la Orden de dar preferencia a aquellos aspirantes que hubiesen superado algún ejercicio en algún procedimiento de selección realizado para el acceso al mismo Cuerpo y Escala.

En primer lugar es preciso estudiar la forma de selección para la satisfacción de personal interino, siempre por los casos tasados en el artículo 10 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 (TREBEP). En el citado precepto se establece que los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. La selección no se limita a la oposición o concurso-oposición como si lo hace el artículo 61.1 para el caso de funcionarios de carreras, sobre la forma de selección de personal interino ya se pronunció el Tribunal Supremo en su Sentencia de 23 de septiembre de 2002, Rec. núm. 2738/1998, en el que recuerda que las exigencias de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad resaltan con todo su vigor cuando se proyectan sobre el ingreso en la función pública de carrera «pero no pueden proyectarse con el mismo nivel de intensidad sobre el personal interino, cuya selección, como dice el precitado Auto de 12 de diciembre de 1999, lógicamente exige menos rigor en la selección», habida cuenta de que a través de la misma se trata de cubrir necesidades sobrevenidas y perentorias.

Entre los méritos se valoran, no solo la experiencia y titulación, sino la superación de ejercicios en anteriores procesos selectivos, así pues, se cumple con los principios constitucionales, a los que se le suma el de celeridad, por la agilidad del proceso.

Sin embargo, no es discutible la inaplicación de la referida disposición Adicional Primera y su falta de previsión en las Bases impugnadas, que como alegan algunos recurrentes, la superación de los ejercicios en anteriores procesos forman parte de un mérito más, sin que se prevea preferencia alguna. Sobre ello, debemos acudir Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sentencia 895/2021, 22 Jun. Rec. 7196/2019 en la que el Alto Tribunal revocó la sentencia del TSJ Andalucía que, en sede de apelación, había declarado conforme a Derecho el acuerdo por el que se aprobó definitivamente el listado con la baremación de los integrantes de la bolsa de empleo de trabajador/a social del Ayuntamiento de Sevilla, conformado sin respetar la regla de preferencia reconocida en la DA 1.ª RD 896/1991. Estima así el recurso de casación promovido por algunos de los participantes en la bolsa que se habían considerado relegados, y **confirma la sentencia del Juzgado, que había anulado dicho acuerdo, obligando al Consistorio realizar la bolsa respetando la preferencia debida a los miembros que hubiesen aprobado algún ejercicio en las últimas pruebas de acceso de la especialidad**, que databan de 2003.

De esta manera, rechaza el Supremo el criterio del TSJ, que entiende que la regla en cuestión es aplicable únicamente a la convocatoria de plazas vacantes de forma interina dotadas presupuestariamente e incluidas en la oferta de empleo público, y no a las vacantes producidas con posterioridad a la aprobación de la oferta.

Explica que la DA 1.ª RD 896/1991 establece diversas previsiones sobre la cobertura con personal funcionario interino de plazas de categorías de funcionarios de las entidades locales que no puedan ser cubiertas por funcionarios de carrera y resulten necesarias. Para ello, como regla general, indica que el nombramiento deberá limitarse a plazas que «habrán de estar dotadas presupuestariamente e incluidas en la oferta de empleo público», sin perjuicio de que también será posible la cobertura con personal interino «cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a la aprobación de la oferta de empleo público». Subraya que, para ambos casos, el párr. 2.º de esa DA 1.ª establece las condiciones que habrá de reunir el personal funcionario interino y **la regla de preferencia que otorga «a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate»**; **regla que opera en todos los casos en que se dan las condiciones para la cobertura con personal interino de plazas, tanto si han sido incluidas en la oferta de empleo público, como si por tratarse de vacantes producidas con posterioridad a la aprobación de la oferta de empleo público, no estaban incluidas en ella.**

Añade la Sala que la regla de preferencia recogida en dicha DA **constituye una manifestación del principio de mérito y capacidad**, al valorar como un mérito preferente la superación de algún ejercicio de las pruebas de acceso de que se trate, superación que comporta la constatación, por un procedimiento selectivo dotado de las garantías necesarias, del nivel de conocimiento y cualificación exigible al personal que aspira al nombramiento como funcionario interino.

Además, en contra también de la postura del TSJ, sostiene que la regla en cuestión no deja de ser aplicable por el hecho de que no se mencione explícitamente en la convocatoria de la bolsa de empleo, dado el carácter imperativo que tiene la DA, por lo que una vez efectuada la baremación que resulte de los méritos incluidos en la convocatoria, deberá ser aplicado el derecho preferente a ser nombrados funcionarios interinos de aquellos miembros de la bolsa que tengan aprobado algún ejercicio, respecto de los que no lo tengan.

Para terminar, el Supremo fija como doctrina jurisprudencial que **la regla de preferencia contemplada específicamente en la DA 1.ª RD 896/1991, párr. 2.º in fine, es decir, el derecho preferente de los miembros de la bolsa que tengan aprobado algún ejercicio respecto de los que no lo tengan, es aplicable tanto si se trata de vacantes que fueron objeto de inclusión en la oferta de empleo público, como si se trata de vacantes que, por haberse producido con posterioridad a la misma, no estuvieran incluidas en la última oferta de empleo público**. Y, por otra parte, declara que **la citada regla de preferencia resulta aplicable, aunque no figure de forma explícita en las bases de la convocatoria, dada su previsión en una disposición general de rango reglamentaria y aplicación necesaria en los procedimientos de nombramiento de funcionarios interinos**.

Por tanto, no es suficiente que contenga una previsión de puntuación de forma generosa para que aquellos aspirantes que hayan superado algún ejercicio, pues, según la RAE, preferencia significa primacía, ventaja o mayoría que alguien o algo tiene sobre otra persona o cosa, ya en el valor, ya en el merecimiento, por tanto, si con la suma de otros méritos puede superar la valoración de haber superado algún ejercicio en un procedimiento de selección, decae esa preferencia prevista en la citada DA1ª.

En cuanto a la valoración, se alega que, según el anexo II de Valoración de Méritos, en su apartado a) prevé una puntuación máxima de 40 puntos, concediendo por ejercicio superado 5 puntos. Pues bien, no ha de olvidarse que el Anexo II supone una tabla de valoración a aplicar a todos los procesos selectivos convocados para la constitución de una Bolsa de Trabajo, no de forma exclusiva para una categoría. Según el apartado a) del Anexo II; En virtud de valorar la capacidad de los aspirantes, **se valorarán los ejercicios aprobados en pruebas selectivas convocadas por cualquier Administración Pública, en los 10 años anteriores a la publicación de la presente convocatoria**, para la provisión con carácter definitivo o temporal de plazas correspondientes a la categoría a la que se concursa. Así pues, que dicha redacción está prevista para la valoración, no sólo de los procesos convocados en la Ciudad de Melilla, sino también en otras Administraciones Públicas, siempre que sean procesos de selección para el ingreso en la misma categoría. En apoyo a este criterio adoptado hacemos una breve referencia a diversas sentencias relativas a la no discriminación en la valoración de méritos;

- **No es posible establecer requisitos que tengan carácter discriminatorio.** En ese sentido, STC 193/1987, de 9 de diciembre, FJ quinto; STC 47/1990, de 20 de marzo, FJ sexto; STC 353/1993, de 29 de noviembre, FJ sexto; y STC 166/2001, de 16 de julio, FJ segundo.
- **No son admisibles referencias individualizadas y concretas en las convocatorias.** En ese sentido, STC 50/1986, de 23 de abril, FJ cuarto; STC 67/1989, de 18 de abril, FJ segundo; STC 27/1991, de 14 de febrero, FJ cuarto; STC 353/1993, de 29 de noviembre, FJ sexto; y, por último, STC 73/1998, de 31 de marzo, FJ tercero.
- No solicitar para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los conceptos de mérito y capacidad. En ese sentido STC 167/1998, de 21 de julio, FJ cuarto.
- **Debe impedirse que las bases sean establecidas en términos singulares y muy concretos**, provocando una discriminación positiva a un conjunto prefijado de personas. En ese sentido STC 67/1989, de 18 de abril de 1989, FJ quinto.

Respecto a la valoración de los ejercicios superados en los 10 últimos años, la administración, dentro de su amplia potestad de autoorganización, como es la de establecer el contenido y requisitos para el ingreso en la Función Pública, con respeto a los principios constitucionales, optó establecer como máximo 10 años, de cara a valorar los ejercicios cuyo contenido tuviesen legislación vigente hoy. A lo largo de los último 10 años se han sucedido importantes cambios legislativos; como son la nueva ley de contratación pública, de procedimiento administrativo común, de régimen jurídico del sector público, en materia de la función pública, transparencia, así como los últimos cambios llevados a cambios en materia de régimen local, como son la ley de racionalización y sostenibilidad en la Administración Local, ley de subvenciones, ley de patrimonio de las administraciones públicas, etc., por tanto, de cara a la valoración de méritos, es conveniente valorar únicamente aquellos ejercicios con normativa en su mayoría vigente.

Por ello, se concluye, que, la Orden impugnada debe prever la preferencia de aquellos aspirantes que superasen algún ejercicio para el ingreso en el mismo cuerpo o escala, sobre los que no lo superaron, debiéndose ordenar a su vez, según el resto de los méritos establecidos en el anexo II."

TERCERO.- Según el FD 7º del acuerdo del Consejo de Gobierno número 2023000944 de 23/08/2023, el cual se reproduce:

"Según el artículo 4.1 de la Orden impugnada; "Se creará una Comisión de Baremación para la valoración de los méritos de aquellas categorías pertenecientes al Grupo A, y otra para la valoración de las categorías pertenecientes al Grupo C y E. En todo caso, los Presidentes de las Comisiones habrán de ser Funcionarios de Carreras de la Ciudad Autónoma de Melilla pertenecientes al Subgrupo A1 o A2.

La totalidad de los miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

Las organizaciones sindicales más representativas y las que cuenten con más del diez por ciento de representantes en el conjunto de las Administraciones públicas o en el ámbito correspondiente, podrán participar como miembros en las Comisiones de Baremación del ámbito de que se trate.

Debemos, en primer lugar, acudir al texto básico, esto es TREBEP, en cuyo artículo 60, establece lo siguiente:

1. 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.
2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Dicho esto, ha de analizarse en profundidad, debiendo hacer una valoración en conjunto y estudiando el contexto relativo a esta materia.

Si se comprueba el texto aprobado por el Gobierno del Estado y remitido como Proyecto de Ley a las Cortes Generales, se puede observar que el artículo 60 presenta una redacción idéntica a la propuesta por la Comisión de expertos y muy ilustrativa, para este debate, así señala:

Artículo 60. Órganos de selección.

1. 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.
2. **El personal de elección** o de designación política y el personal eventual no podrá formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación de asociaciones, organizaciones sindicales, órganos unitarios de representación del personal o cualquier otra entidad representativa de intereses.

Debemos continuar con el examen de la tramitación parlamentaria, y así observamos que en el trámite de presentación de enmiendas este precepto no fue discutido; en cuanto a configurar de otra manera la exclusión de los representantes políticos de elección, nos remitimos a su lectura, y así, nos encontramos con que el informe de la Ponencia mantiene el mismo texto que el remitido por el Gobierno, sin modificación alguna a este respecto, y es solo posteriormente durante el debate y elaboración del Dictamen de Comisión cuando el apartado tercero del artículo, única y exclusivamente, resulta modificado, en virtud de un acuerdo en el seno de la Comisión y no, por el contenido concreto de las enmiendas presentadas, que como hemos señalado anteriormente no afectaban a la cuestión, resultando un nuevo texto que quedó del siguiente tenor:

Artículo 60. Órganos de selección.

1. 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.
2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

Como se puede comprobar, el apartado segundo sigue invariable, no siendo discutido en ningún momento durante su tramitación parlamentaria su contenido en el sentido de limitación directa a las autoridades y cargos de elección política para su participación en los órganos de selección, únicamente cambia la redacción del apartado tercero con la única finalidad de que no resulte demasiado agresiva su redacción inicial, es decir, **que no figuren expresamente como objeto de exclusión las organizaciones sindicales, si bien, su contenido material lleva a la misma conclusión que en su redacción original, es decir, continúan excluidos.**

Estamos en presencia de una de las más llamativas y conflictivas novedades introducidas por el EBEP y mantenida por el TREBEP, ya que esta previsión legal nació con la finalidad de excluir a las organizaciones sindicales y asociaciones profesionales de cualquier forma de participación en los órganos de selección, si bien, las presiones sindicales durante la tramitación parlamentaria impidieron que prosperara una redacción precisa que hubiera evitado muchos problemas.

No obstante, las restricciones a los derechos y a las actuaciones de la administración, y de sus funcionarios, deben interpretarse siempre de forma restrictiva, en sus estrictos términos, de forma que no se vulneren los derechos de los trabajadores. Así pues nos referimos al **Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 17/2018 de 24 May. 2018, Rec. 5/2018** citando a otras anteriores de distintos Tribunales de Justicia dice que: "a finalidad del artículo 60.3 del EBEP se plasma con claridad en la STSJ País Vasco, Sala Contencioso-Administrativa, de 16-7-2014, R. 476/2012, recogiendo parte de la sentencia recurrida cuyos argumentos declara acertados y en los que se razonaba lo siguiente: "El art. 60.2 del EBEP prohíbe expresamente que el personal de elección o designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual formen parte de los órganos de selección. Es cierto, como señala la recurrente, que las organizaciones sindicales fueron finalmente excluidas de estas prohibiciones expresas. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el art. 60.3 del EBEP, (...), establece que "la pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie". Este precepto ya sería suficiente para entender, como hace la sentencia impugnada, que el TREBEP impide que las organizaciones sindicales lleven a cabo estas designaciones, en la medida en que suponen el otorgamiento de representación. Resulta conveniente, no obstante, un análisis más profundo de la cuestión, habida cuenta que la participación sindical, y en algunos casos, incluso, política, ha venido siendo habitual en el acceso a la función pública en nuestro país.

De lo expuesto se concluye que la pertenencia a los órganos de selección lo será siempre a título individual y no en representación o por cuenta de nadie. En consecuencia, no pueden aceptarse propuestas, ni actuaciones en nombre de órganos unitarios de representación del personal, organizaciones sindicales, colegios profesionales o cualquier entidad representativa de intereses. **Por ello, ha de excluirse de la Comisión de Baremación, la cual, no deja de ser un órgano de selección, aquellos miembros propuestos en representación de organizaciones sindicales, declarando contrario a derecho el tercer párrafo del artículo 4.1."**

CUARTO.- Según el FD 9º del precitado acuerdo, expone lo siguiente:

"Consta en el Anexo I la titulación exigida para el ingreso como Técnico de Administración General, siendo esta la de estar en posesión de la Licenciatura o Graduado en Derecho, Ciencias Políticas, Ciencias Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario y aquellas otras titulaciones de Licenciado/Grado que, perteneciendo a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Los recurrentes apelan al artículo 169.2.a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL), cuya redacción se transcribe;

2. Hasta tanto se dicten las normas reglamentarias previstas en el artículo 100.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, la selección de los funcionarios a que se refiere el número anterior se ajustará a las siguientes reglas:

a) El ingreso en la Subescala Técnica se hará por oposición libre y se precisará estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario.

De acuerdo con lo expuesto por los recurrentes, sólo se puede exigir esta clase de títulos, no obstante debemos acudir al artículo 56 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, establece claramente que el requisito de acceso a la función pública es poseer una titulación, la que se exija en las bases o normas de desarrollo que se dicten; porque esta norma no entra a analizar cuál puede ser esta titulación. El problema es cuál es la que debe exigirse. En este mismo sentido también el TRRL, en su artículo 171.2 establece la necesidad de una titulación mínima exigible, **que será la correspondiente a las funciones que se van a realizar**. Pero en el TREBEP solo se exige, artículo 76, para el Grupo A, estar en posesión del título universitario de Grado.

Con esta normativa se han ido dictando sucesivas sentencias en las cuales se ha establecido el criterio de requisitos mínimos, así se puede citar la sentencia núm. 1736/2006 de 1 diciembre del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la cual se glosa la jurisprudencia sobre esta materia se ha venido manteniendo así: "Como es sabido la exigencia de la salvaguarda de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, principios a los que se refieren los artículos 23.2 y 103.3 de nuestra Carta Magna, no supone, de suyo, que en una concreta Convocatoria para el acceso a Cuerpos o Escalas determinados se exijan, como títulos habilitantes para concurrir a las pruebas selectivas correspondientes, unos títulos u otros. En cualquier caso, y a la hora de delimitar qué títulos habilitantes se deben exigir o no, debe tenerse en cuenta que nuestro Tribunal Supremo viene sentando desde hace más de dos décadas frente al principio de exclusividad y monopolio competencial la prevalencia del de libertad con idoneidad, salvo que tal adscripción particular derive necesariamente de la naturaleza de la función a desempeñar, señalando, frente a la invocación no justificada de la potestad autoorganizativa de la Administración que la discrecionalidad que tiene la Administración no puede convertirse en arbitrariedad o irrazonabilidad, convirtiendo la eficacia y servicio al bien común que debe regir la actuación de la Administración (artículo 103.1 de la Constitución) en desnuda manifestación de poder carente de toda justificación". En dicho sentido cabe citar numerosas sentencias, que resuelven conflictos planteados tanto en el tema de competencias profesionales para la elaboración de proyectos, como en el tema relativo al desempeño de puestos de trabajo en la Administración, pudiendo reseñarse como más significativas la de 27 de octubre de 1987 que afirma que "las orientaciones actuales van perfilando posturas de carácter general que huyen de consagrar monopolios profesionales en razón exclusiva al título ostentado, para asentar los criterios delimitadores de las funciones dichas, en la competencia que emane de los estudios que determinan el otorgamiento del título habilitante, mientras que la Ley no imponga expresamente uno determinado o sea notoriamente dispar aquella con el trabajo a realizar". En la Sentencia de 14 de enero de 199 nuestro Alto Tribunal reitera que "esa competencia no es exclusiva ni excluyente, ya que la normativa docente aplicable ha venido a establecer una base de enseñanzas comunes que dota a las distintas ramas de los titulados superiores de un fondo igual de conocimientos técnicos, que, con independencia de sus distintas especialidades, otorga a unos y a otros, en el orden profesional, capacidad o competencia residual". Por su parte la Sentencia de 5 de junio de

1991 señala que “para que pueda sentarse la competencia de unos técnicos, descartando la de otros que también la tienen con carácter genérica, resulta absolutamente imprescindible que la exclusividad esté legal o reglamentariamente reconocida”. Por citar una más reciente, la Sentencia de 27 de mayo de 1998, confirmando la Sentencia objeto de recurso, sostiene que **“frente al principio de exclusividad debe prevalecer el de libertad con idoneidad, ya que al existir una base de enseñanzas comunes entre algunas ramas de enseñanzas técnicas éstas dotan a sus titulados superiores de un fondo igual de conocimientos técnicos que, con independencia de las distintas especialidades, permiten el desempeño de puestos de trabajo en los que no sean necesarios unos determinados conocimientos sino una capacidad técnica común y genérica que no resulta de la titulación específica obtenida sino del conjunto de los estudios que se hubieran seguido”**.

Pero en la actualidad la situación ha cambiado notablemente, habiéndose abierto las titulaciones para el acceso a las plazas. Por ejemplo, para el acceso a interventor de administración local en Orden HFP/512/2018, de 21 de mayo, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso libre a la Subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, de la Escala de funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional se establece que es un requisito: “5.º Titulación: estar en posesión de alguno de los siguientes títulos académicos o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias: Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado, según lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para el ingreso en los cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1. Los aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán estar en posesión de la correspondiente credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia. Este requisito no será de aplicación a los aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones de derecho comunitario.”

Y en este sentido se ha pronunciado la Audiencia Nacional Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 8ª, Sentencia 76/2017 de 30 Ene. 2017, Rec. 72/2015 analizando la diferencia entre lo que es una profesión regulada, la que requiere para su ejercicio una determinada titulación como la de médico o abogado, del acceso a la función pública. Y concluye considerando que el acceso a los cuerpos debe regirse por la titulación que establece el TREBEP. Así: “c) La norma básica que rige el acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración General del Estado Estatuto Básico del Empleado Público- contempla el título de Grado como el requisito general habilitante para el acceso a dichos Cuerpos y Escalas del Grupo A, Subgrupos A1 y A2, permitiendo, asimismo, que los poseedores de títulos universitarios anteriores a la generalización del nuevo sistema de titulaciones (Ingenieros, Arquitectos, Doctores y Licenciados) puedan participar en los correspondientes procesos selectivos con idéntica validez a la que ostentaban en el pasado (esto es, para el acceso al antiguo Grupo A, actual Subgrupo A1). Ello no obsta para que, en determinados casos, como sucede con las profesiones reguladas, **normativamente se reserve la posibilidad de que el acceso a determinados Cuerpos y Escalas se vea restringido a la tenencia de un título académico en particular; d) El legislador ha optado por preservar la generalidad del título de Grado para el acceso a todos aquellos Cuerpos o Escalas que no constituyan profesiones reguladas**, sin que conste que el Cuerpo Especial Facultativo de Marina Civil se integre en ninguna profesión regulada, por lo que para su ejercicio, y asimismo para el acceso a dicho Cuerpo, **no cabe exigir otros títulos universitarios que los que determinan el EBEP y el Real Decreto-legislativo 2/2011.**”

Otra sentencia reseñable es la STS, 22 de Diciembre de 2011; “Para ello, debe de comenzarse indicando que, conforme a una reiterada jurisprudencia de esta Sala [por todas, sentencias de 27 de enero de 2010 (R.C. nº 2589/2006- F.D. 5º) y 27 de octubre de 2011 (R.C. nº 6503/2008 - F.D. 5º)] tenemos afirmado que **«(...) la Administración en el ejercicio de su potestad autoorganizativa está facultada, cuando de señalar los requisitos necesarios para desempeñar los distintos puestos de trabajo se trata, para determinar, en lo que respecta a la titulación necesaria, cuál o cuáles de las que capacitan para las funciones del mismo, han de poseer quienes los ocupen**. Es decir, no tiene por qué incluir a todas las que ofrecen esa capacitación, **aunque sí debe explicar las razones por las que opta entre las posibles y es en este punto donde debe ofrecer una justificación que excluya toda arbitrariedad en la decisión (...)**».

En su FD 9º, concluye que “Estos argumentos han de resultar en este caso acogidos por la Sala, y ello porque ni la demandada, ni el expediente administrativo remitido por aquélla, ni la prueba practicada en el proceso de instancia, **acreditan que las funciones atribuidas a tales puestos de trabajo requieran de unos conocimientos específicos para su desarrollo, de los que sólo sean acreedores los poseedores de las titulaciones en ellos establecidas y que justifiquen la exclusión en el acceso a los mismos de los Ingenieros de Montes**; antes al contrario, la Memoria Justificativa obrante a los folios 438 y siguientes (en orden descendente) del expediente administrativo, expresamente manifiesta para los puestos encuadrados en el Servicio de Agricultura y Diversificación Rural,”

Igualmente hacemos mención a la STS, 7 de Julio de 2011, que en su FD 4º dispone “En efecto, a propósito de la cobertura de puestos en orden a la titulación exigida por la Administración oferente, la última jurisprudencia de esta Sala, como hemos subrayado, se viene inclinando por un **principio de suficiencia**, en cuanto a la motivación de las profesiones que pueden acceder a un determinado puesto de trabajo, frente al criterio de exhaustividad de llamada a todas aquellas profesiones que teóricamente pudieran ser suficientes para un determinado puesto de trabajo por estar relacionadas con el mismo y **lo decisivo no es si existe alguna profesión que no se haya contemplado en la convocatoria, sino que las incluidas sean razonables y estén directamente relacionadas con el puesto a cubrir, pues así lo indicaba la STS de 19 de julio de 2010 (RC 785/2007).**”

Expuesto la línea jurisprudencial asentada por el Alto Tribunal, y en contra de lo que sea alega por los recurrentes, prima lo que se denomina el **principio de suficiencia**, esto es que, la titulación exigida para el desempeño de una profesión debe ser la suficiente que asegure unos conocimientos generales, contra el **principio de exhaustividad** por el que se restringe a una determinada titulación, lo cual, habrá de justificarse por la Administración.

Ahora bien, según lo expuesto, en principio, **ha de exigirse la titulación recogida en el TREBEP, esto es, cualquier Título de Graduado Universitario, por ende,**

Licenciatura. No obstante, dado el cometido específico de los Técnicos de Administración General, y su papel en la organización administrativa en la Ciudad, como es la de cubrir las plazas de Secretarios Técnicos, para lo que se exige estar en posesión en titulación de Derecho, esta Administración entiende conveniente delimitar el acceso a una serie de titulaciones asimiladas a la de Derecho, al menos, para la constitución de una Bolsa de Trabajo. No obstante, las Bases deben concretar qué tipo de titulación se exige y que guarden relación con las funciones de Técnico, así pues, si bien, es conforme a la jurisprudencia expuesta delimitar la titulación exigida, ha de quedar delimitada a aquellas titulaciones cuyo contenido esté relacionado con las funciones propias de TAG, tal y como se exigió en el último proceso convocado (BOME Nº 5790 de 11/09/2020), quedando redactado el Anexo I, respecto al requisito de titulación:

Licenciado/Grado en: Derecho, Ciencias Políticas, Ciencias Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario y aquellas otras titulaciones de Licenciado/Grado que, perteneciendo a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, sean idóneas, por tener un Plan de Estudios que guarden una relación directa con las funciones propias de las plazas convocadas.”

QUINTO.- En el FD 9º del acuerdo establece que:

“En el Anexo II, recoge en su apartado b) la valoración de la experiencia profesional;

La experiencia profesional al servicio de cualquier Administración Pública como funcionario o personal laboral. A estos efectos, se entiende por Administración Pública la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Administraciones de las Ciudades de Ceuta y Melilla, las Entidades que integran la Administración Local, así como los organismos públicos y entidades de derecho público previstos en la letra a) del apartado 2 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público. De la misma manera, se computará la experiencia por los servicios prestados en Universidades Públicas como si hubiesen sido prestados en una Administración. La experiencia profesional se valorará con arreglo a la siguiente escala, con un máximo de 25 puntos.

b.1) Servicios prestados en la misma escala, subescala, clase y categoría: Se valorarán con 0,50 puntos por cada mes completo de servicios prestados. **Se valorará aquella experiencia en categorías que, pese a tener otra denominación, sus funciones sean sustancialmente similares.**

b.2) Servicios prestados en distinta categoría, perteneciente al mismo o superior Subgrupo, siempre que pertenezca a la escala de la Administración General: Se valorarán con 0,30 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

b.3) Servicios prestados en distinta categoría, perteneciente en un Subgrupo inferior, siempre que pertenezca a la Escala de la Administración General: Se valorarán con 0,10 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

b.4) Servicios prestados en distinta categoría, perteneciente en dos Subgrupos inferiores, siempre que pertenezca a la Escala de la Administración General: Se valorarán con 0,07 puntos por cada mes completo de servicios prestados.

A los efectos de valoración de los servicios prestados en los Grupos de clasificación, se seguirá el siguiente orden:

- A1
- A2
- C1
- C2
- E

Independientemente de lo anterior, se computará la experiencia en la misma categoría, ya sea a cuenta ajena o por cuenta propia, valorándose con 0,25 puntos por cada mes completo trabajado. La experiencia se deberá acreditar documentalmente, debiendo constar la categoría y el periodo trabajado.

A los efectos de la valoración de la experiencia profesional, no se valorarán los servicios prestados como personal eventual, personal directivo profesional, personal titular de órganos directivos y superiores, personal contratado con sujeción a las reglas de derecho administrativo o personal vinculado por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

Los recurrentes alegan falta de seguridad jurídica, afirmando que la redacción es vaga e imprecisa.

Un primer y elemental concepto de la seguridad jurídica depende, pues, de que quienes elaboran las normas jurídicas - fundamentalmente los órganos legislativos, pero también los habilitados para la ejecución y desarrollo de las normas que aquéllos producen- lo hagan con respeto a las convicciones sociales, a todas ellas, que caracterizan a una sociedad. Una segunda, y también elemental, consideración de la seguridad jurídica aconseja que la pluralidad normativa esté controlada y articulada, constituya un auténtico «sistema», facilite el conocimiento de las reglas jurídicas y, por supuesto, su efectiva y correcta aplicación.

La identificación del llamado comúnmente principio de seguridad jurídica es simple y, a la vez, compleja. Es simple, porque la seguridad jurídica **evoca inmediatamente certeza o certidumbre del Derecho**, es decir, de las reglas y técnicas o instrumentos jurídicos que lo integran, de modo que se conozca de antemano el sentido y las formas de su interpretación y aplicación. Pues bien, como punto de partida, para la necesaria categorización de la seguridad jurídica, cabe señalar que este conocidísimo sintagma se suele evocar para indicar que, en la aplicación de cualquier norma, precepto singular o conjunto vinculado de preceptos, o incluso de una corriente jurisprudencial o doctrinal, en cualquier supuesto de conflicto jurídico, por medio de un razonamiento, **debe existir una efectiva garantía que permita explicar y justificar la solución adoptada.**

En el apartado b.1) dispone que **“Se valorará aquella experiencia en categorías que, pese a tener otra denominación, sus funciones sean sustancialmente similares.”** Respecto a ello, pese a que la valoración de méritos se lleva a cabo por un órgano de selección profesional y técnico, dada las dos únicas categorías ofertadas en las Bases impugnadas, es conveniente, precisamente para facilitar la valoración de méritos, que se valore únicamente la experiencia adquirida por las funciones desempeñadas en la misma categoría, esto es, o bien, como Técnico de la Administración General o bien, como Agente de Vigilancia y Control Importación en aras de esa seguridad jurídica, la cual, es un principio general del derecho.

Respecto al párrafo que establece que **“Independientemente de lo anterior, se computará la experiencia en la misma categoría, ya sea a cuenta ajena o por cuenta propia, valorándose con 0,25 puntos por cada mes completo trabajado. La experiencia se deberá acreditar documentalmente, debiendo constar la categoría y el periodo trabajado, “Es una valoración idónea para determinadas categoría similares a puestos en el ámbito privado, como es la de matarife, operario mantenimiento, fontanero, profesor, médico, enfermero, etc.. no obstante, en este caso, en el que se ofertan dos categorías (Técnico de la Administración General y Agente de Vigilancia y Control Importación) de difícil encaje en el sector privado cabe admitir las alegaciones de los recurrentes respecto a una posible inseguridad jurídica que afectaría de lleno a la valoración de los méritos por el Órgano de Selección.**

Así pues, se declara contrario al principio de seguridad jurídica los referidos párrafos del Anexo II apartado B)”

En virtud de lo anteriormente expuesto es por lo que se procede a modificar los siguientes artículos de las bases de la convocatoria para la constitución de bolsas de trabajo para contrataciones temporales y nombramiento de funcionarios interinos de la Ciudad Autónoma de Melilla.

PRIMERO.- El artículo 9 relativo a la Formación de las Bolsas de Trabajo queda redactado de la siguiente manera:

El Procedimiento de selección y ordenación de los candidatos en la Bolsa de Trabajo será el de Concurso de Méritos, por ser un procedimiento acorde con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad exigido en el artículo 10.2 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 este sentido, se valorarán los méritos enumerados en el Anexo II.

Solo serán susceptibles de ser valorados los méritos alegados y acreditados por las personas participantes en el proceso y su valoración vendrá referida, en todo caso, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

En cumplimiento de la disposición adicional primera del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, aquellos aspirantes que acrediten haber aprobado algún ejercicio realizado por esta Administración para la provisión con carácter definitivo o temporal de plazas correspondientes a la categoría a la que se concursa, tendrán posición preferente en la bolsa, ordenados a su vez en función de la valoración obtenida en los méritos enumerados en el Anexo II.

La Comisión habrá de realizar una valoración provisional de los méritos enumerados en el Anexo II con indicación de las calificaciones parciales otorgadas para cada persona aspirante en cada uno de los apartados del baremo de méritos valorado (Superación de ejercicios, experiencia profesional, cursos de formación y titulación), otorgando **5 días hábiles** para la presentación de alegaciones, tras su publicación en la web de la CAM y en el BOME.

La Comisión revisará las reclamaciones a las listas provisionales, publicándose las listas definitivas resultantes en la Web de la CAM y en el Boletín de la Ciudad Autónoma.

Para integrarse en la Bolsa de Trabajo será requisito imprescindible obtener un **mínimo de 5 puntos** en la valoración de méritos.

En el supuesto de empate entre dos o más aspirantes, este se deshará conforme al siguiente orden:

- En primer lugar, tendrá prioridad el aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado "Ejercicios Superados" en la categoría a la que se aspira ingresar.
- En segundo lugar, de persistir el empate, tendrá prioridad el aspirante con mayor puntuación obtenida en el apartado "experiencia profesional" en la categoría a la que se aspira ingresar.
- De persistir el empate, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en el apartado de formación.
- En último caso, y de persistir el empate, este se deshará en atención a la letra que anualmente sortea la Secretaría de Estado de Función Pública.

La lista definitiva resultante de la aplicación del baremo dará lugar a dos bolsas de trabajo idénticas por cada categoría profesional (bolsa A y bolsa B), cuyo funcionamiento será completamente independiente entre ellas.

- La **Bolsa A** se utilizará para las contrataciones laborales o nombramientos con una previsión de duración inferior a un año.
- La **Bolsa B** se utilizará para las contrataciones laborales o nombramientos con una previsión de duración superior a un año.

En el caso de que se finalice un proceso selectivo para una categoría profesional o Cuerpo o Escala que carezca de bolsa de trabajo, ésta quedará automáticamente constituida por aquellos aspirantes que hubiesen superado alguno de los ejercicios que componen el proceso selectivo, ordenados por la puntuación obtenida.

Igualmente, en el caso de que se finalice un proceso selectivo para una categoría profesional o Cuerpo o Escala que disponga de bolsa de trabajo, se constituirá una nueva bolsa con aquellos aspirantes que hubiesen superado alguno de los ejercicios que componen el proceso selectivo, ordenados por la puntuación obtenida en el mismo, teniendo ésta preferencia sobre la anterior Bolsa de esa misma categoría.

SEGUNDO.- El Artículo 4 relativo a la Comisión de Baremación queda redactado como sigue:

4.1 Se creará una Comisión de Baremación para la valoración de los méritos de aquellas categorías pertenecientes al Grupo A, y otra para la valoración de las categorías pertenecientes al Grupo C y E. En todo caso, los Presidentes de las Comisiones habrán de ser Funcionarios de Carreras de la Ciudad Autónoma de Melilla pertenecientes al Subgrupo A1 o A2.

La totalidad de los miembros deberá poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en el Cuerpo o Escala de que se trate.

4.2 Se designarán miembros suplentes que alternativamente con los titulares respectivos, integrarán la Comisión de Baremación.

4.3 La Comisión de Baremación no podrán constituirse ni actuar sin la presencia al menos de la mitad más uno de sus miembros titulares o suplentes, indistintamente, ya sea de forma presencial o a distancia, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo estar presente el Presidente y el Secretario de aquella.

4.4 Cuando por dificultades técnicas o de otra índole así lo aconsejase, la Comisión de Baremación, por medio de su Presidente, podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de cuantos asesores especialistas consideren oportunos, que colaborará, exclusivamente, en el ejercicio de sus especialidades técnicas en el desarrollo de los procesos de selección y bajo la dirección de la citada Comisión.

4.5 Los miembros de la Comisión deberán abstenerse de intervenir, notificándolo a la titular de la Consejería de Presidencia y Administración Pública, cuando concurren en ellos algunas de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, o bien. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros de las Comisiones de conformidad con el artículo 24 de la Ley 40/2015.

TERCERO.- El Anexo I de las Bases de la Convocatoria ha de quedar redactado de la siguiente manera, en lo relativo a la categoría de Técnico de Administración General:

Categoría	Subgrupo	Titulación exigida
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN GENERAL	A1	Licenciado/Grado en: Derecho, Ciencias Políticas, Ciencias Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o

		Actuario y aquellas otras titulaciones de Licenciado/Grado que, perteneciendo a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, sean idóneas, por tener un Plan de Estudios que guarden una relación directa con las funciones propias de las plazas convocadas.
--	--	--

CUARTO.- El apartado B) del anexo II, relativo a la experiencia profesional, queda redactado de la siguiente manera:

b) Experiencia profesional

La experiencia profesional al servicio de cualquier Administración Pública como funcionario o personal laboral. A estos efectos, se entiende por Administración Pública la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Administraciones de las Ciudades de Ceuta y Melilla, las Entidades que integran la Administración Local, así como los organismos públicos y entidades de derecho público previstos en la letra a) del apartado 2 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público. De la misma manera, se computará la experiencia por los servicios prestados en Universidades Públicas como si hubiesen sido prestados en una Administración. La experiencia profesional se valorará con arreglo a la siguiente escala, con un **máximo de 25 puntos**.

b.1) Servicios prestados en la misma escala, subescala, clase y categoría: Se valorarán con **0,50 puntos** por cada mes completo de servicios prestados. Se valorará aquella experiencia en categorías que, pese a tener otra denominación, sus funciones sean sustancialmente similares.

b.2) Servicios prestados en distinta categoría, perteneciente al mismo o superior Subgrupo, siempre que pertenezca a la escala de la Administración General: Se valorarán con **0,30 puntos** por cada mes completo de servicios prestados.

b.3) Servicios prestados en distinta categoría, perteneciente en un Subgrupo inferior, siempre que pertenezca a la Escala de la Administración General: Se valorarán con **0,10 puntos** por cada mes completo de servicios prestados.

b.4) Servicios prestados en distinta categoría, perteneciente en dos Subgrupos inferiores, siempre que pertenezca a la Escala de la Administración General: Se valorarán con **0,07 puntos** por cada mes completo de servicios prestados.

A los efectos de valoración de los servicios prestados en los Grupos de clasificación, se seguirá el siguiente orden:

- A1
- A2
- C1
- C2
- E

A los efectos de la valoración de la experiencia profesional, no se valorarán los servicios prestados como personal eventual, personal directivo profesional, personal titular de órganos directivos y superiores, personal contratado con sujeción a las reglas de derecho administrativo o personal vinculado por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, advirtiéndose que esta ORDEN agota la vía administrativa, por lo que, conforme establece el artículo 92.2 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 122.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no podrá interponerse en dicha vía ningún recurso, salvo el extraordinario de revisión, en los supuestos previstos en el artículo 125.1 de la meritada Ley, quedando expedita la vía jurisdiccional contenciosoadministrativa.

No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso, si así se estima conveniente bajo su responsabilidad.

Lo que se notifica para su publicación.

Melilla 4 de octubre de 2023,
El Secretario Técnico Acctal. de Administración Pública,
Francisco José Rubio Soler