

Referència:	2023/1054R
Sol·licitud:	SELECCIÓ DE PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA
Assumpte:	6 places administratiu/iva promoció interna
	RRHH I PERSONAL (JAG)

EDICTO

Propuesta de Resolución al recurso de alzada interpuesto contra la lista definitiva de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo publicada el 13 de junio de 2024 por el Tribunal calificador del proceso selectivo para cubrir como funcionario/a de carrera, por el sistema de promoción interna, seis (6) plazas de administrativo/a de administración general de la escala de administración general, subescala administrativa, del grupo C, subgrupo C1

Por Resolución del Regidor de Recursos Humanos y Función Pública n.º 2025001390 de día 22 de abril de 2025, se ha dictado lo siguiente:

ANTECEDENTES

I. El 8 de febrero de 2023 la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Lluçmajor aprobó la convocatoria del concurso-oposición para cubrir, entre otras, seis plazas de personal funcionario de la escala de administración general, subescala administrativa, del grupo C, subgrupo C1 por el sistema de promoción interna (BOIB núm. 42. de día 4 de abril de 2023).

Tal y como se establece en el apartado 1.2 de las bases que rigen el proceso selectivo, se establece como procedimiento selectivo el de concurso-oposición con las mismas condiciones y por el sistema de selección establecido para los procesos de estabilización de la ocupación temporal previstos en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de la ocupación temporal mediante el sistema selectivo de concurso oposición, si bien, con las adaptaciones necesarias y que figuran en las propias bases que rigen el proceso.

II. Una vez desarrollado el proceso selectivo, el 13 de junio de 2024, el Tribunal calificador publicó en la página web del Ayuntamiento de Lluçmajor la lista definitiva de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo.

III. Día 3 de julio de 2024, la Sra. Sebastiana Josefa Matamalas Rincón, aspirante del mencionado proceso selectivo, interpuso recurso de alzada contra la lista definitiva de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo publicada por el Tribunal calificador día 13 de junio de 2024, solicitando su nulidad, cuya alegación principal puede sintetizarse en la falta de publicación de las alegaciones efectuadas por la recurrente contra la lista provisional de valoración de la fase de méritos.

IV. Día 18 de julio de 2024 se publica en la página el acta del tribunal calificador del referido proceso selectivo de día 4 de junio de 2024 por la que se resuelven las alegaciones de la Sra. Matamalas contra la lista provisional de aspirantes que han superado el proceso, otorgando expresamente el plazo de un mes para la presentación de recurso de alzada.

V. Día 16 de agosto de 2024, el Regidor delegado de recursos humanos y función pública, dicta la resolución núm. 2024002949, resolviendo el recurso de alzada interpuesto por la Sra. Matamalas día 3 de julio de 2024 en el siguiente sentido:

Primero.- Desestimar la solicitud de suspensión del proceso, por los motivos expuestos en líneas precedentes y que se dan por reproducidos.

Segundo.- Estimar el recurso de alzada interpuesto por la Sra. Matamalas Rincón con fecha 3 de julio de 2024 contra la lista definitiva de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo publicada por el Tribunal calificador día 13 de junio de 2024. En consecuencia, retrotraer las actuaciones en el momento en que se produjo el defecto de forma, esto es, la publicación de la lista definitiva de valoración de méritos. Concediendo nuevo plazo para la interposición de los recursos que procedan.

Tercero.- Acordar la convalidación de los actos posteriores a la publicación de la lista definitiva de valoración de méritos. Cuarto.- Publicar la presente resolución en la página web de la Corporación.

Cuarto.- Publicar la presente resolución en la página web de la Corporación.

VI. Día 4 de setiembre de 2024 el regidor delegado de recursos humanos y función pública dicta la resolución núm. 2024003109, nombrando a los 6 aspirantes propuestos por el Tribunal funcionarios de carrera de escala de Administración general, subescala administrativa, grupo C, subgrupo C1.

Dicha resolución se publica en la pagina web día 9 de setiembre de 2024 y en el BOIB núm. 118 de 7 de setiembre de 2024.

VII. Una vez finalizado y resuelto el proceso, día 13 de setiembre de 2024, la Sra. Matamalas presenta nuevo recurso de alzada contra la lista definitiva de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo publicada por el Tribunal calificador día 13 de junio de 2024, y en virtud del cual solicita la rectificación de la valoración de sus méritos profesionales y se revise los méritos del resto de aspirantes. Dicho recurso se fundamenta en los siguientes puntos:

- ☐ Que se deben valorar las funciones de superior categoría efectuadas como personal laboral.
- ☐ Que no se le han valorado los servicios prestados como funcionaria auxiliar administrativa en los periodos comprendidos entre el 20/11/1998 y el 4/4/2002.
- ☐ Que se revisen los méritos de los aspirantes ya que es conocedora de que se han valorado, en el apartado formación académica, titulaciones que no se corresponden con las funciones o ramas de conocimiento que se enumeran en las bases.
- ☐ Que no se valoren los 10 años de servicios prestados por un aspirante al entender que estos son un requisito, produciéndose una doble valoración.
- ☐ Aplicación incorrecta de los criterios de desempate puesto que se aplica el segundo criterio, cuando debería haberse aplicado el primer criterio en el orden de prelación, el cual dirime el desempate a su favor.

VIII. Por Resolución del Regidor delegado de Recursos Humanos de día 8 de octubre de 2024 se otorgó audiencia a todas las personas interesadas en el recurso de alzada interpuesto contra la lista definitiva de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Sobre la valoración de los servicios profesionales

Respecto de la valoración de los servicios profesionales, la recurrente alega la incorrecta valoración de sus méritos ya que, por un lado, no se le han valorado las funciones de superior categoría de administrativo efectuadas cuando era personal laboral en la categoría profesional auxiliar administrativo y, por otro lado, que por un error no se le han valorado los servicios prestados entre el 20/11/1998 y el 4/4/2002, ya que el Tribunal los descuenta por ser personal laboral cuando en dicho periodo era funcionaria interina, lo cual si debe ser objeto de valoración.

Revisado el expediente administrativo se constata que el Tribunal modifica la autobaremación de la Sra. Matamalas en el siguiente sentido:

□ **4.1.1.1. c. Meses de servicios prestados en el Ayuntamiento de Lluçmajor, como personal funcionario, en una escala, subescala, clase o categoría diferente a la cual se opta, siempre que sea del mismo subgrupo o del subgrupo inmediatamente inferior:**

La recurrente se autobarema con 342 meses y el Tribunal, una vez revisados los méritos, lo rectifica y minora a 254 meses.

□ **4.1.1.1.b. Meses trabajados en el Ayuntamiento de Lluçmajor, como personal laboral, ejerciendo funciones propias de la escala, subescala, clase o categoría a la cual se opta:**

La recurrente se autobarema con 27 meses y el Tribunal, una vez revisados los méritos, lo rectifica y minora a 0 meses.

Revisado el expediente personal de la Sra. Matamalas, se constata, los siguientes servicios profesionales:

- De día 17/05/1993 hasta día 03/09/1993, contrato laboral temporal de la categoría profesional auxiliar administrativo/iva, del Nivel VII del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

- De día 09/12/1993 hasta día 24/02/1998, contrato laboral temporal de la categoría profesional auxiliar administrativo/iva, del Nivel VII del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

- De día 25/02/1998 hasta día 19/11/1998, contrato laboral temporal de la categoría profesional auxiliar administrativo/iva, del Nivel VII del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

- De día 20/11/1998 hasta día 04/04/2002, contrato laboral fijo de la categoría profesional auxiliar administrativo/iva, del Nivel VII del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

- De dia 05/04/2002 hasta la fecha máxima para presentar solicitudes de participación al presente proceso selectivo, nombramiento como personal funcionaria de carrera a la subescala auxiliar de la escala administración general, del grupo C, subgrupo C2.

Respecto de la valoración efectuada por el Tribunal de los méritos del punto 4.1.1.1.c, que rectifica la autobaremación de la recurrente minorando el número de meses a 254, sostiene la recurrente que dicha actuación es incorrecta puesto que el Tribunal le ha descontado por error los servicios prestados como auxiliar administrativa entre el 20/11/1998 y hasta el 04/04/2002, ya que en dicho periodo no era personal laboral, sino funcionaria, por lo que al ser objeto de valoración los servicios prestados como personal funcionario solicita se revise el certificado de servicios prestados efectuado por la propia Corporación y se rectifique la puntuación.

Revisado tanto el certificado de servicios prestados efectuado por la propia Corporación que consta en el expediente, así como la propia documentación obrante en el expediente personal, resulta que la Sra. Matamalas, entre el 20/11/1998 y hasta el 04/04/2002, no era funcionaria, como alega, sino personal laboral.

Concretamente, se comprueba que el día 05/04/2002 la Sra. Matamalas formaliza con esta Corporación contrato de trabajo fijo de la categoría profesional auxiliar administrativo/iva, y su posterior baja con fecha de efectos 4 de abril de 2002, fecha que coincide con su nombramiento y posterior toma de posesión el 05/04/2002 como funcionaria de carrera de la subescala auxiliar de la escala administración general, del grupo C, subgrupo C2, en virtud de proceso de funcionarización, cuyo nombramiento y plaza se mantiene a día hoy.

En consecuencia, la valoración efectuada por el Tribunal en el punto 4.1.1.c es correcta ya que la recurrente ostenta servicios prestados como funcionaria interina en un subgrupo inferior, en este caso de auxiliar administrativo, desde el 4 de abril del 2002 hasta la fecha fin del plazo para presentar solicitudes, esto es el 14 de junio de 2023, lo cual asciende a un total de 254 meses completos. **Por tanto, se considera correcta la valoración efectuada por el tribunal del proceso respecto de los méritos del punto 4.1.1.1.c.**

Por lo que se refiere a la valoración efectuada por el Tribunal de los méritos del punto 4.1.1.1.b, que rectifica la autobaremación de la recurrente minorando el número de meses a 0, sostiene la recurrente que en este apartado se tiene que valorar el certificado aportado donde se acredita la realización de funciones de superior categoría de administrativo/iva como personal laboral ya que las bases, en el punto 4.1.1.1.b señalan literalmente la expresión “ejerciendo las funciones propias de la escala, subescala, clase o categoría a la que se opta”, y que por tanto se deben valorar las funciones de superior categoría de administrativo/iva según certificado en el que se acredita que desde finales de 1996 hasta la fecha del certificado, que data del 14 setiembre de 1999, ejercía funciones de superior categoría administrativo/iva.

Respecto del certificado aportado por la recurrente en el que se constata que durante un periodo de tiempo realizó funciones de superior categoría como administrativo/iva, quien suscribe coincide con el criterio expuesto por el Tribunal de que dicho certificado de realización de servicios de superior categoría no puede producir efectos más allá de los meramente económicos, concretamente el derecho a obtener las diferencias salariales por la realización de las funciones de un puesto de superior categoría, como seguramente obtuvo en su momento, pero en ningún caso puede pretenderse que el mismo produzca efectos administrativos, ya que el reconocimiento de funciones de superior categoría ni produce efectos administrativos, ni implica la obtención de la categoría superior, ya que para ello se debería haber superado el oportuno proceso de selección.

Téngase en cuenta que los conceptos de puesto de trabajo y plaza son conceptos diferentes, y en este caso, la recurrente nunca ha ocupado una plaza de personal laboral en la categoría de administrativo/iva, sino de auxiliar administrativo/iva.

En cualquier caso, hay que tener presente que dicha duda interpretativa ya ha sido resuelta por la Comisión de seguimiento para la interpretación y análisis del contenido del Acuerdo de la Mesa de Negociación de las administraciones públicas de las Illes Balears para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública relativo a los criterios que deben regir los procesos de estabilización que regula la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de la que el Ayuntamiento de Lluçmajor forma parte, la cual coincide con el criterio mantenido por el Tribunal (Acuerdo adoptado el 2 de setiembre de 2022):

“Sexto

*Lo primero y el segundo párrafo del apartado y) del punto b) del anexo 3 y y lo primero y el segundo párrafo del apartado y) del punto b) del anexo 4 relativos a la valoración de la experiencia previa de las plazas de administración general de los procesos de concurso oposición y de los procesos de concurso para plazas de personal funcionario de las administraciones insulares y municipales cuando dice «Por cada mes de servicios prestados y reconocidos a la administración convocante, como personal funcionario, en la misma escala, subescala, clase o categoría o especialidad a la cual se opta» y «Por cada mes trabajado a la administración convocante, como personal laboral, ejerciendo las funciones propias de la escala, la subescala, la clase o la categoría a que se opta» , se tienen que interpretar en el sentido que los servicios prestados o **el tiempo trabajado que se tienen que valorar en estos puntos se tienen que haber prestado y tienen que coincidir con las plazas que su objeto de la convocatoria de la cual se solicita la participación.**”*

Pues bien, teniendo en cuenta que las bases que rigen el presente proceso selectivo de promoción interna se fundamentan en la Disposición transitoria tercera del Decreto-ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, que permite aplicar a los procesos de promoción interna las mismas condiciones y sistema de selección que el establecido para los procesos de estabilización, y teniendo en cuenta que, conforme el artículo 25 del citado texto legal, a la referida Comisión de seguimiento le corresponde la interpretación y análisis del Acuerdo en el que se regulan los criterios de los procesos de estabilización, de los que forma parte el baremo de méritos, procede confirmar también la valoración efectuada por el Tribunal en este punto ya que el tiempo trabajado, para que pueda ser objeto de valoración, debe coincidir con las plazas que son objeto de convocatoria.

En consecuencia, si el presente proceso de promoción interna persigue la cobertura de 6 plazas de administrativo/a de la escala de administración general, subescala administrativa, del grupo C, subgrupo C1, se considera que, en el punto 4.1.1.b, procede la valoración del tiempo trabajado en el Ayuntamiento de Lluçmajor como personal laboral en la categoría profesional de administrativo/iva y, en ese sentido, revisado el expediente personal de la Sra. Matamalas, se constata que nunca ha trabajado en esta Corporación ocupando una plaza de administrativo, ni como funcionaria, ni como personal laboral, por tanto, no se le puede puntuar experiencia profesional con base en el punto 4.1.1.b. del Anexo IV.

Segundo.- Sobre la valoración de los restantes aspirantes

Respecto de la valoración de los méritos de los restantes aspirantes, la recurrente solicita se revisen los méritos del resto de aspirantes, concretamente, solicita se revise el apartado 4.2.2. relativo a la formación académica ya que considera que se han valorado títulos de

formación profesional que no están relacionados con las ramas de conocimiento que se relacionan en las bases, considerando que no cabe la valoración de dichas titulaciones basándose en las funciones de las plazas, sino que únicamente deben ser las ramas de conocimiento que se citan en las propias bases.

Las bases publicadas en el BOIB núm. 42 de 4 de abril de 2023 en el punto 4.2.2.1 del Anexo IV establecen lo siguiente:

“Las titulaciones académicas tienen que estar relacionadas con las funciones del cuerpo, la escala o la especialidad a que se opta. A estos efectos, se consideran relacionadas con las funciones de todos los cuerpos, escalas o especialidades o categoría las titulaciones de las ramas de conocimiento de ciencias económicas, administración y dirección de empresas, relaciones laborales y recursos humanos, ciencias políticas, sociología, derecho y especialidades jurídicas, informática y de sistemas, administración y gestión de la innovación, ciencias del trabajo y relaciones laborales.”

En consecuencia, la afirmación de la recurrente de que sólo pueden ser objeto de valoración las titulaciones de las ramas de conocimiento que se citan en las bases es del todo errónea, ya que las bases establecen en primer lugar que se valorarán las titulaciones académicas relacionadas con las funciones de la específica plaza objeto de convocatoria, regulando posteriormente una serie de ramas de conocimiento que se consideran transversales a todas las plazas, y que deben ser objeto de valoración en todo caso, cualquiera que sea la plaza objeto de convocatoria.

El reconocimiento transversal de una serie de ramas de conocimiento no obsta a que puedan ser objeto de valoración cualesquiera otras si estas están relacionadas con la concreta plaza que es objeto de convocatoria. Por tanto, procede desestimar la alegación de la recurrente al no presentar dudas la redacción de las bases respecto de la posibilidad de que puedan valorarse cualesquiera titulaciones académicas que se encuentren relacionadas con el cuerpo, escala o especialidad a la que se opta.

Tercero.- Respetto de la valoración de los servicios prestados como requisito y merito de un aspirante

En cuanto al argumento esgrimido de que un aspirante ha utilizado los servicios prestados en un determinado subgrupo de clasificación como requisito de titulación para promocionar al subgrupo superior, sostiene, por un lado, que las bases no contemplan dicha posibilidad, produciéndose agravios comparativos y, por otro lado, que si bien el Tribunal cita la normativa que lo permite, ello no justifica la doble valoración de dichos servicios como requisito y mérito.

Respetto del argumento aducido de que las bases que rigen la presente convocatoria no contemplan la posibilidad de sustituir la titulación por 10 años de servicios prestados, mencionar que, tal y como ya le comunica el Tribunal, tanto la Disposición adicional 22ª de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública, como la Disposición adicional 7ª de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears contemplan la posibilidad de que, en procedimientos de promoción interna, el acceso a cuerpos y escalas del grupo C pueda realizarse mediante la promoción interna desde cuerpos y escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, requiriéndose, bien la titulación que proceda, bien una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

Por tanto, se trata de una posibilidad que contempla tanto la normativa básica estatal, como la autonómica de desarrollo. Las bases no pueden, ni tienen porque, reproducir todas las especificaciones y previsiones que, en materia de función pública, se encuentran establecidas por las disposiciones normativas vigentes, ya que estas son de superior aplicación, se recoja o no su contenido en las bases específicas que rigen la convocatoria.

En cuanto a la argumentación de que se produce una doble valoración de los servicios prestados al valorarse también estos años como requisito, y al hecho de que el Tribunal, si bien cita la normativa, no lo justifica, mencionar, que tanto la normativa autonómica, como la estatal no solo regulan dicha posibilidad, sino que además, hacen mención expresa al concreto procedimiento de selección, y a la valoración de la antigüedad en la fase de concurso, sin que en ningún momento excluyan la posibilidad de valorar como mérito dichos servicios.

Concretamente la Disposición adicional 22ª de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública dispone que:

*"El acceso a cuerpos o escalas del grupo C podrá llevarse a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando éstas existan, y se **efectuará por el sistema de concurso-oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, el nivel de formación y la antigüedad.***

*A estos efectos se **requerirá la titulación establecida en el art. 25 de esta ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.***

La presente disposición tiene el carácter de base del régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo del art. 149.1.18ª CE."

Y, en los mismos términos, la Disposición adicional 7ª de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears dispone:

*"El acceso a cuerpos y escalas del grupo C puede realizarse mediante la promoción interna desde cuerpos y escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente, cuando exista, y se **realizará por el sistema de concurso-oposición, con la valoración de la fase de concurso de los méritos relacionados con la carrera y los puestos ocupados, el nivel de formación y la antigüedad.***

*A tal efecto, se **requerirá la titulación que proceda, de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la presente ley o una antigüedad de diez años en un cuerpo o una escala del grupo D, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.***

En consecuencia, la argumentación aducida es inadmisibles, no solo por pretender unas consecuencias que no cuentan con amparo normativo alguno, ni se contemplan en las bases, sino por el hecho de que las bases también exigen como requisito de participación una antigüedad de dos años como funcionario de carrera en el subgrupo inferior (base 3.1.f del anexo II), y dichos años también han sido valorados como méritos a todos los aspirantes del proceso, al no constar en las bases que rigen el proceso ninguna prohibición al respecto, como si ocurre respecto de la valoración de las titulaciones académicas (4.2.2.1) o del nivel superior de catalán (4.2.3.1).

En consecuencia, procede la desestimación de dicha argumentación por no contemplar ni las bases ni la normativa de aplicación la imposibilidad de valorar dichos años de servicios en el apartado de méritos.

Cuarto.- Sobre la aplicación de los criterios de desempate

Respecto de la aplicación de los criterios de desempate, considera la recurrente que el tribunal no debería haber aplicado el segundo criterio de desempate, sino el primero, ya que la recurrente tiene una mayor antigüedad en la misma escala, subescala, clase o categoría objeto de convocatoria, lo cual dirime el desempate a su favor, siendo improcedente acudir al segundo criterio de desempate.

Las bases publicadas en el BOIB núm. 42 de 4 de abril de 2023 en el punto 13.2 del Anexo II establecen lo siguiente:

“En caso de que se produzcan empates, estos se tienen que resolver atendiendo sucesivamente los criterios siguientes:

- 1.º La mayor antigüedad en la misma escala, subescala, clase o categoría objeto de convocatoria en el Ayuntamiento de Lluçmajor
- 2.º La mayor antigüedad acreditada en el Ayuntamiento de Lluçmajor.
- 3.º La mayor puntuación obtenida en el mérito de cursos de formación.
- 4.º La mayor puntuación obtenida en el mérito de superación de ejercicios en convocatorias anteriores.
- 5.º La mayor antigüedad acreditada en el conjunto de administraciones y entidades del sector público.
- 6.º Ser mujer, en caso de infrarrepresentación del sexo femenino en la escala, subescala, clase o categoría de que se trate. Se considera que hay infrarrepresentación cuando la representación de las mujeres a la específica plaza sea inferior al 40%.
- 7.º Las personas víctimas de violencia de género.
- 8.º La persona de más edad. 9.º Si finalmente persiste el empate, se tiene que hacer un sorteo”

Respecto del primer criterio de desempate, el mismo supone desempatar a favor del aspirante que tenga una mayor antigüedad en la misma escala, subescala, clase o categoría objeto de convocatoria en el Ayuntamiento de Lluçmajor.

En consecuencia, para que la Sra. Matamalas pudiera aplicar dicho criterio y desempatar a su favor, debería haber prestado servicios en el Ayuntamiento de Lluçmajor en la escala de administración general, subescala administrativa, del grupo C, subgrupo C1, ya que el primer criterio de desempate exige tener una mayor antigüedad en la misma escala, subescala, clase o categoría a la que se opta en el Ayuntamiento de Lluçmajor, y, en ese sentido, como ya se ha expuesto en líneas precedentes, revisado el expediente personal de la Sra. Matamalas, se constata que nunca ha prestado servicios en el Ayuntamiento de Lluçmajor ocupando, como funcionaria, una plaza de la escala de administración general, subescala administrativa, del grupo C, subgrupo C1, por tanto, difícilmente puede desempatar a su favor.

Por lo mismo, y teniendo en cuenta que la aspirante empatada con la Sra. Matamalas tampoco cuenta con servicios prestados en el Ayuntamiento de Lluçmajor en la plaza objeto de convocatoria, el tribunal aplica correctamente el siguiente criterio de desempate que consiste en desempatar a favor del aspirante que posea una mayor antigüedad en el Ayuntamiento de Lluçmajor.

En consecuencia, una vez revisado el expediente administrativo de la recurrente y de la aspirante empatada, se constata la mayor antigüedad de la otra aspirante y, en consecuencia, la correcta aplicación por parte del Tribunal de los criterios de desempate previstos en las bases que rigen la convocaría, por lo que procede desestimar también en este punto las alegaciones efectuadas por la Sra. Matamalas.

En consecuencia, **RESUELVO:**

Primero.- Desestimar el recurso de alzada interpuesto por la Sra. Matamalas Rincón con fecha día 13 de setiembre de 2024 contra la lista definitiva de personas aspirantes que han superado el proceso selectivo publicada por el Tribunal calificador día 13 de junio de 2024, por los motivos señalados en líneas precedentes y que se dan por reproducidos en todos sus efectos.

Segundo.- Publicar la presente resolución en la página web de la Corporación.

Contra esta resolución, que es firme en vía administrativa, solo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado Contencioso-Administrativo de Palma dentro del plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la recepción de la presente notificación.

Igualmente cabrá el recurso extraordinario de revisión en los supuestos del artículo 125 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

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