

Informe de la Secretaría del Ayuntamiento de Puente Genil en relación al expediente de aprobación de la plantilla de personal de esta Corporación para el ejercicio 2025

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículos 3.3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, esta funcionaria con habilitación nacional procede a emitir el informe, fundado en los siguientes

ANTECEDENTES

Es objeto del presente informe el análisis de la propuesta de plantilla contenida en el anteproyecto de Presupuesto General del Ayuntamiento de Puente Genil para el ejercicio 2025 que se contempla como Anexo I.

FUNDAMENTOS

PRIMERO.- De la planificación de los recursos humanos, coherencia entre plantilla y Capítulo I del Presupuesto. De los requisitos para la ampliación de las plantillas.

De entre las atribuciones reconocidas a las Entidades locales, al amparo de la autonomía local constitucionalmente garantizada, cabe destacar en el ámbito que nos ocupa, la potestad reglamentaria y de autoorganización, de acuerdo con el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL).

La autoorganización alcanza un ámbito tan relevante de la vida de la entidad como es el de la ordenación de sus recursos humanos, y es que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la LBRL, corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del presupuesto, la plantilla.

El Capítulo I del Título V del TREBEP está dedicado a la Planificación de Recursos Humanos, de la cual se dice que, en el ámbito de las Administraciones Públicas, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante una dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad. Ello pasa, entre otras medidas, por el análisis de disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación, así como por previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del TREBEP.

Por consiguiente, la norma incide en la planificación como técnica indispensable para optimizar la gestión de los recursos humanos en el seno de las Administraciones Públicas. La adopción de un enfoque estratégico no se reduce a la consecución de una mayor eficacia de la actuación administrativa, sino que redundará a su vez en la formulación de soluciones de calado para hacer frente a los enormes retos a los que

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

ha de dar respuesta la Administración del siglo XXI, entre los que se encuentra, precisamente, el envejecimiento de sus plantillas.

En el ámbito de la gestión pública y la rendición de cuentas, los instrumentos de ordenación de los recursos humanos se erigen en herramientas fundamentales, por su doble dimensión: organizacional y presupuestaria. Por consiguiente, estamos ante una cuestión que incide no solo en el ámbito estrictamente presupuestario, sino también de forma notoria en el modelo organizativo.

La importancia de esta cuestión explica que la aprobación de la plantilla quede atribuida, al igual que la aprobación del presupuesto, al Pleno, según lo dispuesto en el artículo 22.2.i) de la LBRL. Asimismo, el artículo 90 de la LBRL indica el contenido de la plantilla, la cual deberá comprender todas las plazas reservadas a funcionarios, personal laboral y eventual. Se configura, pues, la plantilla como un instrumento omnicomprendivo de las plazas de la entidad cualquiera que sea la relación de servicio, laboral o estatutaria.

En esta misma línea, el art. 126.1 del Texto Refundido sobre Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (en lo sucesivo, TRRL) establece que la plantilla se aprobará anualmente con ocasión de la aprobación del presupuesto.

Por tanto, la plantilla ha de seguir igual tramitación que la prevista para la aprobación del presupuesto en los artículos 168 y 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales (en adelante, TRLRHL). El acuerdo de aprobación inicial se expondrá al público, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, por 15 días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno. El acuerdo se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas. El acuerdo de aprobación definitiva de la plantilla deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autónoma, en el plazo máximo de 30 días hábiles.

El presupuesto, plantilla y sus modificaciones deberán hallarse a disposición del público, a efectos informativos, desde su aprobación inicial; estando, a la fecha, esta cuestión resuelta por las previsiones de la Ley 9/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en cuyo art. 8 se contempla expresamente la obligación de las Administraciones Públicas de proporcionar información de carácter económico, presupuestario y estadístico, y concretamente en cuanto a la información relativa a los actos de gestión administrativa con repercusión económica o presupuestaria.

De cuanto antecede se colige un principio de coherencia o adecuación entre la plantilla y las partidas presupuestarias consignadas a gastos de personal, integradas en el Capítulo I del presupuesto de gastos. Tales consignas hunden sus raíces, a su vez, en el carácter limitativo y vinculante de los créditos para gastos consignados en el presupuesto general, de conformidad con el artículo 172 del TRLRHL. Esta

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

consideración reviste singular relevancia, dado que la dimensión presupuestaria de la plantilla justifica que ésta debe recoger sólo las plazas con dotación presupuestaria, estén cubiertas o no. Es decir, la finalidad de la plantilla orgánica es la ordenación presupuestaria de los recursos humanos. Así se desprende de la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de octubre de 2008 que hace hincapié en que la aprobación de la plantilla no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos y, en definitiva, una cuantificación de plazas.

Hay Ayuntamientos que en cuanto a la consignación de las plazas en la plantilla tienden a utilizar el criterio aplicado por la Administración General del Estado (Real Decreto 954/2018, de 27 de julio, BOE núm.184 de 31/07/2018 y Real Decreto 19/2019, de 25 de enero, BOE núm. 23 de 26/01/2019) y de la Comunidad Autónoma de Andalucía (Decreto 626/2019 de 27 de diciembre, BOJA núm. 250 de 31/12/2019) *Las plazas incluidas en el presente real decreto habrán de encontrarse dotadas presupuestariamente en el momento en que haya de tener lugar el nombramiento o contratación, según corresponda en cada caso, de funcionarios de carrera, personal estatutario y personal laboral, que pudiera derivarse de los procesos convocados para la cobertura de dichas plazas*, por lo que se limitan a contemplar la consignación del periodo durante el que se estima van a ser ocupadas las plazas vacantes en el año 2025. No se comparte este criterio por la Secretaria General dado que esas normas se referían a procedimientos excepcionales de estabilización que por Ley habían sido excepcionados de la obligación de que las plazas a convocar estuvieran creadas en la plantilla.

Este criterio de la necesidad de dotación presupuestaria de las plazas es coherente con la finalidad de la plantilla y el no dotar las plazas en su integridad sólo responde a una necesidad de créditos para otros gastos, evidenciando así una mala praxis que no debería prosperar. Se crea un doble sistema: plantilla efectiva y plantilla probable, aflorando sólo la masa retributiva de la efectiva o de las plazas ya ocupadas, lo cual provocaría el efecto perverso de que la plantilla probable no fuera susceptible de oferta ni de provisión al carecer de consignación presupuestaria.

Ello explica que el artículo 90 de la LBRL establezca una serie de criterios económicos que han de orientar la conformación de la plantilla, indicando que ésta habrá de responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los que se fijan con carácter general.

A tal efecto, añade el art. 126.1 del TRRL que a la plantilla se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

Las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos:

a) Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.

Siendo esta ley especial la presupuestaria, donde se establecen las limitaciones de cada año. En este momento la prorrogada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 limita las posibilidades de incremento de personal en la administración, como lo viene limitando todas las leyes de presupuestos de los últimos años.

En la misma se establecen dos límites, artículo 19 y 20, por un lado, la limitación del incremento de personal, por otro de las retribuciones globales. El problema es determinar cuál es el número de nuevo personal que se puede incrementar. Conforme el artículo 20 se establecen unos determinados porcentajes para cada sector y entidad. Con carácter general se puede concluir que se podría llegar a una tasa de reposición de 120%. Pero la tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios. Lo cual implica que se puede aumentar el personal de las entidades locales cuando se produzca una importante tasa de jubilación.

No obstante, permite dos posibilidades para crear nuevas plazas, la primera "f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local". La segunda:" g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto".

Además en el mismo artículo se permite una tasa excepcional: "4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar".

Debe analizarse si puede concurrir alguna de las excepciones que la legislación establece para las plazas de nueva creación, si hay algún nuevo servicio que debe prestarse conforme a la legislación, entendiéndose con ello tanto un nuevo servicio, como nuevas funciones concretas impuestas por la legislación o normativa reglamentaria en algún servicio, que obligue a la administración a contar con mayor personal. Esta ha sido la interpretación del gobierno en la OPE 2024 en la Disposición adicional cuarta.Plazas adicionales para el adecuado funcionamiento de los servicios públicos esenciales. En cumplimiento de lo previsto en el artículo 20.Tres.4, letra f), de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se prevén las siguientes plazas: las plazas destinadas a garantizar la prestación de nuevos servicios se han enfocado en el programa de implementación del Ingreso Mínimo Vital, que se inició en la oferta de empleo público para 2022 como un plan a tres años para poner en marcha esta nueva política pública. Además, se incluyen plazas adicionales para la puesta en marcha de una nueva base logística de la Defensa en Córdoba y de la Agencia Española de Supervisión de la Inteligencia Artificial. Finalmente, se refuerzan los nuevos servicios del Museo Nacional del Prado, la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia y Puertos del Estado.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

Se había anunciado que el Gobierno suprimiría para 2025 la tasa de reposición . Acabar con esta tasa supone poder convocar plazas sin tener estos límites prefijados con el fin de adecuar las necesidades de personal a cada momento con el objetivo de recuperar la plantilla perdida en la última década y atraer nuevos perfiles profesionales, sin embargo la no aprobación de los presupuestos 2025 evidencia una incógnita.

SEGUNDO.- Análisis y justificación de las plazas de nueva creación

En primer lugar quiere destacarse que persiste la mejora respecto de las plantillas anteriores en cuanto a dotación íntegra de las plazas cubiertas y plazas vacantes incluidas en Ofertas de Empleo lo que permitirá cubrir las vacantes con personal interino al darse los supuestos de excepcionalidad y urgencia previstos en la legislación de función pública entre otras la Ley de Función Pública de Andalucía “ Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es seleccionado conforme a lo dispuesto en el artículo 115 de esta ley, y nombrado como tal con carácter temporal para el desempeño de funciones propias del personal funcionario de carrera de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico, cuando se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera, por un máximo de tres años. La cobertura de la plaza y los efectos del transcurso del plazo máximo de tres años serán conforme a lo establecido en la normativa estatal de carácter básico.”

No obstante las nuevas plazas creadas se han consignado por un período de cuatro meses , de septiembre a diciembre, lo que si bien puede ser un escenario realista en cuanto a los plazos de incorporación, ya hemos explicado con anterioridad que no es la opción adecuada para esta Secretaría. No obstante se valora muy positivamente el esfuerzo realizado para responder a la petición de creación de plazas de perfil técnico realizada en el informe a la plantilla de 2024.

En comparación con la plantilla del presupuesto de 2024, la propuesta incrementa los efectivos mediante la creación de 2 plazas de Técnico Medio A2 de Administración General y tres plazas de Administración Especial, TAE (Economista) A1, TAE A2 (Medio Ambiente) y TAE A2 (Técnico Programación Cultural).

La creación de las plazas de TAG A2 permitirán la creación y provisión de dos puestos de trabajo en la RPT:

1.- Dedicado a la coordinación del cumplimiento de la normativa de publicidad activa en transparencia, mejoras de los protocolos y asesoramiento en la tramitación por las diferentes unidades de publicidad pasiva, su coordinación con el cumplimiento RGPD y la implementación de dataset en cumplimiento de la Estrategia Europea de Datos Abiertos , DGA y DATA ACT .

La transparencia es inherente a la democracia y constituye una pieza fundamental para el establecimiento de una sociedad democrática avanzada, que es uno de los objetivos proclamados en el preámbulo de nuestra carta magna.

Sin el conocimiento que proporciona el acceso de los ciudadanos a la información pública, difícilmente podría realizarse la formación de la opinión crítica y la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, un objetivo irrenunciable que los poderes públicos están obligados a fomentar (artículos 9.2 de la Constitución y 10.1 del Estatuto de Autonomía para

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

Andalucía).a transparencia de la actuación de los poderes públicos se articula en la presente ley a través de dos grandes conceptos, como son la publicidad activa y el acceso a la información pública.

Estos dos conceptos responden a dinámicas diferentes. La publicidad activa implica la difusión por propia iniciativa de la información que obra en poder de los poderes públicos. Se trata de posibilitar que la ciudadanía conozca la información que sea relevante para garantizar la transparencia de su actividad, implicando una actitud proactiva de los mismos.

Esta publicidad activa de la información pública supone la puesta a disposición de la ciudadanía de información atinente no sólo a los aspectos institucionales y organizativos, sino también a aspectos muy variados de la actuación pública, tales como la producción normativa, la planificación, la contratación y gestión de subvenciones o la información económica y presupuestaria, entre otros aspectos.

En el acceso a la información pública es la ciudadanía la que toma la iniciativa, recabando de los poderes públicos información que obra en su poder. Este acceso se configura como un verdadero derecho, que en su vertiente procedimental lleva a establecer la regla general del acceso a dicha información. Constituye pues la excepción la denegación o limitación del acceso. Para garantizar que esa limitación o denegación responda a verdaderas razones, así como para facilitar el control por el órgano al que se presenta la reclamación o por los tribunales de la decisión adoptada, se impone el deber de motivar dichas resoluciones.

La regulación de la transparencia administrativa, ya con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, las normas autonómicas o la legislación sectorial imponen obligaciones de publicidad activa. Entre las nuevas obligaciones la derivadas de la Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales.Son muchas, y de calado, las referencias ambientales en cuanto a la información o datos que deben estar disponibles en conexión con la Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular, en materia de transparencia y de información. Dentro de la misma Ley 7/2022, resalta con entidad propia, el art. 4.2 RD 1055/ 2022 dispone que los planes y programas de prevención y gestión de residuos de las comunidades autónomas y, en su caso, de las entidades locales, deberán contener un capítulo específico sobre envases y sobre residuos de envases, lo que se traduce en tener una serie de datos o de información sobre los mismos. Por otra parte la entrada en vigor de la DGa y la Data Act europeas persigue armonizar la explotación de la información en el sector público, en especial la información en soporte digital recopilada por sus distintos organismos relativa a numerosos ámbitos de interés como la información social, económica, jurídica, geográfica, meteorológica, turística, sobre empresas, patentes y educación, etc., al objeto de facilitar la creación de productos y servicios de información basados en documentos del sector público, y reforzar la eficacia del uso transfronterizo de estos documentos por parte de los ciudadanos y de las empresas privadas para que ofrezcan productos y servicios de información de valor añadido. El Real Decreto-ley 24/2021, de 2 de noviembre, de transposición de la Directiva 2019/1024 asume que la información pública constituye un importante recurso para promover la economía de los datos, por lo que, mediante la reutilización de esta información generada por el sector público y la puesta a disposición de este gran volumen de información, se generan grandes beneficios económicos y sociales, así como de transparencia de las administraciones y de la misma rendición de cuentas. Esa es la cuestión de por qué determinados datos tienen una relevancia, junto a la exigencia de que los documentos estén en abierto, sean legibles por máquina, accesibles, fáciles de localizar y reutilizables, conjuntamente con sus metadatos.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

Lo que va unido a que esos mismos datos no son indiferentes para la gestión administrativa que puede mejorar en cuanto a eficacia, agilidad y eficiencia, a la par que potencia y mejora los derechos de la ciudadanía, lo que conecta, sin duda, con la propuesta de cómo avanzar hacia una Administración de datos que ahonde en potenciar el mejor cumplimiento de los principios y derechos del procedimiento administrativo. Desde ahí es donde se insertan particularmente los conocidos como «conjuntos de datos de alto valor» que son los documentos cuya reutilización está asociada a considerables beneficios para la sociedad, el medio ambiente y la economía, en particular debido a su idoneidad para la creación de servicios de valor añadido, aplicaciones y puestos de trabajo nuevos, dignos y de calidad, y del número de beneficiarios potenciales de los servicios de valor añadido y aplicaciones basados en tales conjuntos de datos. Pero el marco europeo es más amplio en la medida en que hay todo un andamiaje que vertebró la gestión de esos espacios de datos, Reglamento UE 2022/868, Reglamento de Gobernanza de datos que es un complemento básico de la Directiva de 2019, centrado especialmente en el diseño de la regulación de los intercambios de datos y los servicios de intermediación, con una clara finalidad de potenciarlos en el mercado interior de la Unión Europea .

La idea y el concepto de gobierno abierto o, en su caso, la administración abierta, se ha visto igualmente con relación a cómo garantizar ciertos principios que se manifiestan a la hora de su implantación, tales como: a) mejorar los niveles de transparencia y acceso a la información mediante la apertura de datos públicos (para ejercer control social y rendición de cuentas) y la reutilización de la información del sector público (para promover la innovación y el desarrollo económico); b) facilitar la participación de la ciudadanía en el diseño e implementación de las políticas públicas (e incidir en la toma de decisiones); y c) favorecer la generación de espacios de colaboración entre los diversos actores, particularmente entre las administraciones públicas, la sociedad civil y el sector privado, para co-diseñar y/o co-producir valor público.

Estas obligaciones legales nos obligan a crear un nuevo servicio que coordine los esfuerzos del Ayuntamiento en avanzar en su cumplimiento, por lo que queda acreditada su racionalidad y necesidad y la exclusión de su creación en el cómputo de la tasa de reposición de efectivos conforme al 20. tercero. 4. f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local”.

2.- Ampliación del servicio de recursos humanos para dar cumplimiento a las nuevas obligaciones derivadas de la entrada en vigor de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y cumplimiento de lo dispuesto en la Sentencia 2024/2024 de 19 Dic. 2024, Rec. 4980/2022

Dispone la nueva LFPA que la planificación de los recursos humanos tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficiencia y eficacia en la acción pública, en la prestación de los servicios y en la utilización de los recursos económicos, personales, materiales y tecnológicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, gestión, formación, motivación, promoción profesional y movilidad.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

Son instrumentos de planificación del empleo público los planes de ordenación de recursos humanos, la oferta de empleo público o instrumento similar y los registros de personal.

El puesto de trabajo es la unidad básica de la estructura del empleo público, cuya ordenación estará basada en los principios de eficacia, jerarquía, descentralización funcional, desconcentración funcional y territorial, eficiencia, racionalidad organizativa, coordinación y trabajo en equipo.

Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento a través del cual la Administración planifica, racionaliza y ordena su personal para una eficaz prestación de los servicios públicos, y serán públicas, y actualizadas, debiendo ser objeto de las actualizaciones que resulten procedentes. En todo caso, incluirán, como mínimo, por cada puesto:

- a) La denominación y si el puesto está adscrito a personal funcionario, laboral o eventual.
- b) El cuerpo, especialidad u opción, así como al grupo o categoría profesional a que esté adscrito el puesto a desempeñar por personal funcionario o laboral.
- c) El sistema de provisión de los puestos a desempeñar por personal funcionario o laboral.
- d) La adscripción orgánica.
- e) Las retribuciones complementarias del puesto.
- f) Los requisitos y, en los casos en que proceda, méritos, capacidades, experiencia o categoría profesional para la provisión de los puestos a desempeñar por personal funcionario o laboral.
- g) Para los puestos adscritos a personal eventual, el grupo o subgrupo al que se asimile el puesto a efectos retributivos.

Por otra parte la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, **Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, Sentencia 2024/2024 de 19 Dic. 2024, Rec. 4980/2022**, obliga a que el proceso de elaboración y aprobación de RPT sea liderado por funcionarios públicos de tal forma que la intervención de empresas se limite a la prestación de servicios puntuales y accesorios sin que suponga una intervención "en la propia y genuina actividad administrativa sin que supere la intensidad que admite la jurisprudencia expresada en las sentencias n.º 1160/2020, de 14 de septiembre (casación n.º 5442/2019) y n.º 1265/2020, de 7 de octubre (casación n.º 5429/2019).” S e planteaba si la prestación, en virtud de un contrato administrativo de servicios del artículo 17 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre , que tiene por objeto la elaboración de un proyecto o propuesta de relación de puestos de trabajo, que ha de ser tramitado por la Administración, incluyendo la negociación colectiva en el ámbito de la Mesa General de Negociación constituida en su ámbito, y la adopción de la resolución que ponga fin al procedimiento, comporta la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 9.2 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. Si en determinadas circunstancias extraordinarias, una Administración que no posea los medios materiales o personales idóneos para la elaboración de una relación de puestos de trabajo puede acudir, por razones de eficacia, a la colaboración

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

con otras entidades que no tengan la condición de medio propio de la administración, reservándose el órgano administrativo el control y la decisión que ponga fin al procedimiento

El artículo 9.2 del Estatuto Básico del Empleado Público deja claro que en las actuaciones administrativas que supongan el ejercicio de potestades públicas han de ser los funcionarios los que intervengan. Y el artículo 17 de la Ley 9/2017 es igualmente explícito al respecto al prohibir que sean objeto de contrato de servicios los que impliquen ejercicio de la autoridad inherente a los poderes públicos. También lo es el artículo 9.2 del Estatuto Básico del Empleado Público que reserva a los funcionarios públicos las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas. Esta sentencia subraya que en todo momento la Administración ha de reservarse, además de la decisión, el control del procedimiento.

La sentencia que se lleva a casación justifica que "la elaboración de la Relación de Puestos de Trabajo fue desde el primer momento "intensa" y que "cabe entender que por parte de la Administración se renuncia a realizar a través de sus funcionarios las funciones intelectuales y valorativas propias, funciones que son fundamentales o esenciales". No se trató, por tanto, de la prestación de servicios puntuales y accesorios sino de una intervención "en la propia y genuina actividad administrativa". Por eso, concluye que se vulneró el artículo 9.2 del Estatuto Básico del Empleado Público. Y, en particular, dice:

Por tanto, lo que no es posible es hacer dejación de las funciones y que sea el criterio y la voluntad de la empresa la que confeccione la RPT, los funcionarios públicos, como en cualquier caso, deben definir los criterios, y la corrección y funcionalidad de las propuestas.

La actual RP y VPT del Ayuntamiento presentan importantes deficiencias jurídicas y técnicas y está totalmente desconectada de la realidad de las funciones, de la estructura organizativa y de los perfiles adecuados para el desempeño del puesto y su valoración. La nueva Ley Andaluza obliga a su actualización y todo el proceso, así como la funcionarización del personal y el proceso de provisión ordinaria de los puestos deben ser desempeñados por funcionarios públicos con la adecuada formación y cualificación.

Carecemos de planes de ordenación de los recursos humanos y deberemos hacer frente a los retos de la jubilación del personal y el relevo generacional.

Por todo ello responde a los criterios de racionalidad, eficacia y eficiencia la creación de la plaza que además deriva del cumplimiento de una nueva obligación legal estableciendo un nuevo servicio de planificación de recursos humanos y por tanto la exclusión de su creación en el cómputo de la tasa de reposición de efectivos conforme al 20. tercero. 4. f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local".

Por otra parte la creación de tres nuevas plazas de TAE dará lugar a la creación de tres nuevos puestos:

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

1.- TAE A1: Economista, es necesario la creación de un puesto que estando integrado en la Intervención y bajo su dependencia directa aborde aspectos claves relacionados con los estudios de costes de los servicios, control financiero y rendición de cuentas.

El cálculo del coste de los servicios y la elaboración de indicadores es uno de los elementos clave para la gestión de cualquier organización. Para conocer el coste de los servicios que presta una Entidad local es preciso acudir a los indicadores de gestión de determinados servicios.

El art. 213 del RDLeg 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL-, dispone que: “Se ejercerán en las Entidades Locales con la extensión y efectos que se determina en los artículos siguientes las funciones de control interno respecto de su gestión económica, de los organismos autónomos y de las sociedades mercantiles de ellas dependientes, en sus modalidades de función interventora, función de control financiero, incluida la auditoría de cuentas de las entidades que se determinen reglamentariamente, y función de control de la eficacia.” Este precepto se desarrolla en el art. 3 del RD 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local -RCI-, que distingue en sus distintos apartados las formas en las que se ejerce el control interno: El control financiero tiene por objeto verificar el funcionamiento de los servicios del sector público local en el aspecto económico financiero para comprobar el cumplimiento de la normativa y directrices que los rigen y, en general, que su gestión se ajusta a los principios de buena gestión financiera, comprobando que la gestión de los recursos públicos se encuentra orientada por la eficacia, la eficiencia, la economía, la calidad y la transparencia, y por los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera en el uso de los recursos públicos locales. **El control financiero así definido comprende las modalidades de control permanente y la auditoría pública**, incluyéndose en ambas el control de eficacia referido en el artículo 213 del texto refundido de la Ley de las Haciendas Locales.”

Por tanto, en el control interno tenemos dos partes perfectamente diferenciadas: la función interventora y el control financiero. La función interventora comprende la fiscalización y la intervención de cualquier expediente que suponga una fase presupuestaria.

Por su parte, el control financiero, a su vez, tiene dos partes también diferenciadas: el control permanente y la auditoría pública: El control permanente supone el análisis de aquellos expedientes que tienen repercusiones económico-financieras para la Entidad Local, pero que no dan lugar inmediatamente a fases de ejecución del presupuesto (podríamos citar los informes sobre el Presupuesto, sus modificaciones, concesión de subvenciones, operaciones de crédito, etc.). Mientras que la auditoría pública, que tiene dos modalidades (la auditoría de cuentas y la de cumplimiento), consiste en “la verificación, realizada con posterioridad y efectuada de forma sistemática, de la actividad económico-financiera del sector público local, mediante la aplicación de los procedimientos de revisión selectivos contenidos en las normas de auditoría e instrucciones que dicte la Intervención General de la Administración del Estado”(art. 29 RCI).

Es necesario dar cumplimiento a estas obligaciones legales dotando a la intervención de personal técnico cualificado para su desarrollo bajo su superior dirección y control. En estos años la única auditoría realizada por la intervención en relación a las retribuciones de determinados colectivos y los informes sobre contratación han puesto de manifiesto la necesidad de establecer un servicio de control financiero.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

Por otra parte, la falta de rendición de las cuentas generales de numerosos ejercicios también pone de manifiesto la necesidad de reforzar el cumplimiento de las obligaciones de rendición de cuentas.

Por ello el establecimiento de un nuevo servicio de control financiero y rendición de cuentas dirigido por la intervención y al que se adscribe un TAE economista **responde a los criterios de racionalidad, eficacia y eficiencia en la creación de la plaza que además deriva del cumplimiento de una nueva obligación legal estableciendo un nuevo servicio y por tanto la exclusión de su creación en el cómputo de la tasa de reposición de efectivos conforme al 20. tercero. 4. f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local”.**

2.- **TAE A2: Medio ambiente. La Ley 7/2022, de 8 de abril, de residuos y suelos contaminados para una economía circular**, establece el nuevo régimen jurídico de la prevención, producción y gestión de residuos al que deberán adaptarse progresivamente las entidades locales con fecha límite, en general, el 31 de diciembre de 2024. Respecto de las competencias municipales, el artículo 12.5 de la Ley 7/2022 establece que corresponden a las Entidades Locales las siguientes competencias: «a) Como servicio obligatorio, en todo su ámbito territorial, la recogida, el transporte y el tratamiento de los residuos domésticos en la forma en que establezcan sus respectivas ordenanzas, de conformidad con el marco jurídico establecido en esta ley, en las leyes e instrumentos de planificación que, en su caso, aprueben las comunidades autónomas y en la normativa sectorial en materia de responsabilidad ampliada del productor. A estos efectos, se deberá disponer de una red de recogida suficiente que incluirá puntos limpios o, en su caso, puntos de entrega alternativos que hayan sido acordados por la entidad local para la retirada gratuita de los mismos. La prestación de este servicio corresponde a los municipios que podrán llevarla a cabo de forma independiente o asociada, conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. d) Ejercer la potestad de vigilancia e inspección y la potestad sancionadora en el ámbito de sus competencias». Estas competencias sancionadoras están reservadas a funcionarios públicos. Por otra parte en Andalucía, ha sido recientemente aprobada la **Ley 3/2023 de 30 marzo de Economía Circular de Andalucía, que obliga a las entidades locales y autónomas, en el plazo de dos años, deberán adaptar las ordenanzas locales** a lo previsto en esta Ley respecto a la recogida y gestión de residuos de competencia municipal y establece la competencia de inspección, vigilancia y control, así como el ejercicio de la potestad sancionadora, en los términos establecidos en la presente Ley y en la Ley 5/2010, de 11 de junio, sin perjuicio de las competencias que otros órganos tengan atribuidas por aplicación de la normativa vigente y de lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 9 de julio, y la normativa sectorial de residuos. En su art 80 determina que **tendrán la consideración de agentes de la autoridad los funcionarios que realicen las tareas de vigilancia, inspección y control en la aplicación de la presente Ley**. En toda visita de inspección se levantará acta descriptiva de los hechos, y en especial de los que pudieran ser constitutivos de infracción administrativa, y se harán constar las alegaciones que realice el responsable de la actividad o instalación. Las actas levantadas gozarán de la presunción de veracidad de los hechos que en las mismas se constaten, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses pueda aportar el interesado, y podrán dar lugar a la tramitación del correspondiente procedimiento sancionador, en el que se adoptará la resolución que proceda en Derecho. Por otra parte el art 9 establece que Las entidades locales de Andalucía, en el ejercicio de las competencias propias que les atribuye el artículo 9 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, elaborarán, aprobarán, implantarán y ejecutarán los planes locales de economía circular.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en [http://www.puentegenil.es/sede/Validación de documentos](http://www.puentegenil.es/sede/Validación%20de%20documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

Estos podrán realizarse de forma coordinada entre distintas entidades locales. Esta planificación en materia de prevención y gestión de residuos definirá aquellas acciones, instalaciones e inversiones necesarias para la consecución de las obligaciones y objetivos marcados por la normativa de residuos y analizará los costes de gestión de los residuos de competencia municipal, entre los que se incluirán los de implantación y explotación de las infraestructuras para la recogida y tratamiento de competencia municipal, en los términos previstos en la normativa básica estatal. Los planes locales de economía circular se aprobarán según lo dispuesto para las ordenanzas en la normativa de régimen local, debiendo someterse al trámite de información pública por un plazo no inferior a treinta días. Los planes locales de economía circular se evaluarán, como mínimo, cada seis años y se revisarán en la forma apropiada y, cuando corresponda, con arreglo a la normativa vigente en materia de residuos.

Por otra parte este Ayuntamiento carece el día de la fecha de un servicio de Medio Ambiente en el que las funciones públicas y potestades administrativas que diversas leyes sectoriales establecen y que quedan reservadas a funcionarios públicos puedan desarrollarse, entre otras las relacionadas con los controles de vertidos a cauces públicos o informes en actividades sujetas a la GICA.

Por ello el establecimiento de un nuevo servicio de Medio Ambiente al que se adscribe un TAE A2 con una titulación adecuada responde a los criterios de racionalidad, eficacia y eficiencia en la creación de la plaza que además deriva del cumplimiento de una nueva obligación legal estableciendo un nuevo servicio y por tanto la exclusión de su creación en el cómputo de la tasa de reposición de efectivos conforme al 20. tercero. 4. f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local”.

3.- TAE A2: Programación cultural. El marco competencial en el que se desenvuelve la actividad cultural de las Corporaciones Locales, las funciones que la misma comprende, las distintas formas de gestión cultural que la Administración Local puede adoptar; la definición de los conceptos básicos en materia de gestión cultural, los equipamientos, la organización de las fiestas locales y, en definitiva, cómo se ha de programar la política cultural local exigen que cuando las entidades locales dispongan de teatros y otros equipamientos culturales deban contar con un gestor cultural profesional que acredite un conocimiento del sector de las artes escénicas y de la música, con funciones en la programación y gestión del espacio escénico . Así lo exige la normativa andaluza para que un teatro gestionado por una entidad local pueda recibir financiación dentro de la Red Andaluza de Teatros Públicos así como disponer de un responsable técnico encargado de garantizar el buen estado de las instalaciones e infraestructuras culturales y su dotación, así como de la asistencia a las compañías en el montaje y desmontaje de los espectáculos.

La Agencia Andaluza de Instituciones Culturales establece convenios de colaboración con los municipios andaluces con el fin de llevar a cabo la programación de compañías de teatro, danza, circo y formaciones musicales a través de la «Red Andaluza de Teatros Públicos», contribuyendo al desarrollo del tejido empresarial de las artes escénicas y la música. Las entidades locales participantes deben contar con un teatro de titularidad pública en perfectas condiciones de uso, que disponga de las debidas dotaciones de iluminación, sonido y maquinaria, así como de los medios humanos necesarios para el desarrollo de una programación escénica y/o musical, de carácter estable. La convocatoria exige que las entidades solicitantes cuenten con un gestor cultural profesional que acredite un conocimiento del sector de las artes escénicas y de la música, con funciones en la programación y gestión del espacio escénico y que actuará como

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

representante en el programa. El gestor, o persona en quien delegue, deberá asistir a todas las representaciones en su municipio.

Este Ayuntamiento dispone de un equipamiento cultural de primer orden, el Teatro Circo integrado en la Red Andaluza de Teatros Públicos y dispone de un perfil profesional encargado de garantizar el buen estado de las instalaciones e infraestructuras culturales y su dotación, así como de la asistencia a las compañías en el montaje y desmontaje de los espectáculos. Sin embargo carece de un técnico con carece la titulación adecuada para su consideración como gestor cultural profesional que acredite un conocimiento del sector de las artes escénicas y de la música, con funciones en la programación y gestión del espacio escénico. Especial importancia y repercusión tiene en la elaboración de pliegos de prescripciones técnicas adecuados a la contratación de este tipo de espectáculos, lo que está ocasionando graves disfunciones en el cumplimiento de la normativa de Contratos del Sector Público como ya ha sido advertido en diferentes informes tanto de la anterior corporación como de la presente.

Por ello la creación de la plaza TAE A2 con una titulación adecuada responde a los criterios de racionalidad, eficacia y eficiencia que además deriva del cumplimiento de una nueva obligación y por tanto la exclusión de su creación en el cómputo de la tasa de reposición de efectivos conforme al 20. tercero. 4. f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

TERCERO.- Breve análisis de las deficiencias que persisten en la plantilla municipal.

1.- Plazas dotadas parcialmente cuyos puestos o funciones son desempeñados por empleados municipales de categorías profesionales inferiores.

En el ejercicio 2023 y 2024 ya advertimos que aparecen como vacantes sin dotación presupuestaria plazas que se corresponden con puestos no cubiertos habiéndose atribuido a los empleados que ocupan puestos inferiores, realizando una retribución vía asignación por trabajos de superior categoría. Esta práctica que debería ser excepcional y transitoria se convierte así en definitiva al no dotar las plazas en plantilla, por lo que el Ayuntamiento deberá optar entre :

- Amortizar las plazas superiores y modificar los puestos inferiores en la RPT para incluir estas funciones y realizar la correspondiente modificación en la valoración del puesto de trabajo o,

- Dotar las plazas superiores al menos con dotación equivalente a un trimestre y proceder a su inclusión en la próxima Oferta de Empleo Público.

En la plantilla 2023 se optó por esta decisión de dotarlas por un trimestre pero no han sido objeto de la Oferta de Empleo Público por lo que en 2025 entendemos que se ha consignado solo la cantidad con la que se satisfacen los complementos por trabajos de superior categoría. Ello supone perpetuar la situación que es anómala y por tanto nuestra recomendación sería amortizar las plazas superiores y modificar los puestos inferiores en la RPT para incluir estas funciones y realizar la correspondiente modificación en la valoración del puesto de trabajo. En este caso se encuentran la plaza de Dirección de Servicios Sociales, la de Técnico de Turismo y la de Coordinador de Servicios .

2.- Plaza de Profesores de Escuela de Música sin dotación presupuestaria

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

En la plantilla 2023 se crean cinco plazas de profesores de Escuela de Música con una dotación de 2,5 meses. Era necesario tomar una decisión sobre la situación de la Escuela de Música, irregular y sobre la que ya se habían emitido diversos informes . Se recogían sólo algunas plazas y sin dotación suficiente. En 2024 y 2025 se ha optado por contemplar plazas sin ninguna dotación. Desde esta Secretaría apuntábamos que solo existen tres alternativas:

- Escuela Municipal de Música con gestión directa y plazas en plantilla dotadas presupuestariamente en su integridad.
- Cierre de la Escuela Municipal de Música
- Escuela Municipal de Música mediante contrato de servicios ante la ausencia de riesgo operacional.

Lo que en ningún caso es una alternativa es reflejar las plazas en la plantilla sin consignación.

3.- Funcionarización del personal laboral.

Es necesario que en 2025 se inicien estos procesos tal y como se ha contemplado en las propuestas efectuadas en informes específicos de la Secretaría que han sido objeto de negociación favorable dando lugar a la aprobación de los correspondientes planes . Debe destacarse que ello es prioritario para que se prevea en el Anexo de Personal de 2026 y, consecuentemente, en el expediente de Plantilla 2026 , la previsión de nuevas plazas de personal funcionario que permitan la correspondiente Oferta Pública de Empleo y las correspondientes convocatorias de procedimientos de promoción interna, que permitirán la promoción profesional vertical del personal .

4.- Incorporación a la plantilla municipal de plazas y puestos que desarrollan funciones reservadas a funcionarios públicos y que actualmente se desempeñan en el seno de las sociedades municipales.

Ya nos hemos referido a ellos en diversos informes de Secretaría sobre las encomiendas de gestión y debemos reiterar que una cosa es la colaboración puntual en la emisión de informes por el personal de las sociedades y otra cosa es que asuman la responsabilidad de la tramitación administrativa y gestión de diversos registros administrativos.

5.- Establecimiento de la plantilla necesaria en la policía local para cubrir la ratio establecida por la normativa andaluza y evitar la práctica de horas extraordinarias que no responden a necesidades puntuales sino estructurales y permanentes

Por todo ello se emite informe favorable a la aprobación de la plantilla de 2025 condicionado a que durante el presente ejercicio se aborde la resolución de las deficiencias enumeradas y la adopción por el Pleno con el quórum de la mayoría simple, de los siguientes ACUERDOS:

- 1ª.- La aprobación inicial de la plantilla de personal de este Ayuntamiento que figura en el Presupuesto General Municipal para el ejercicio 2025,
- 2ª.- Someter el expediente a información pública por plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y Portal de Transparencia donde los interesados podrán acceder a la totalidad del expediente constitutivo de la plantilla sus antecedentes e informes , durante el cual los interesados podrán presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025

3º Se considerará aprobada definitivamente la Plantilla de Personal de este Ayuntamiento, si durante el citado plazo no se presentasen reclamaciones. En caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas. El acuerdo de aprobación definitiva de la plantilla deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, y comunicarse a la Administración del Estado y a la Administración Autonómica, en el plazo máximo de 30 días hábiles. Contra la aprobación definitiva se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día de la publicación del correspondiente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Sin perjuicio de ello, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Código seguro de verificación (CSV):

7CCA 8EF5 5536 24CB 8D79



7CCA8EF5553624CB8D79

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
<http://www.puentegenil.es/sede>(Validación de documentos)

Firmado por Secretaria General ALCANTARA LEONES MARIA ISABEL el 21-03-2025