

Esta Diputación Provincial al punto que se indica de la sesión que igualmente se detalla, adoptó el siguiente acuerdo.

Punto núm. 12.- Sesión extraordinaria del Pleno de 12-07-2023.- Presidencia.- Modificación núm. 3/2023 de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Corporación. (Expte. 2023/30155) (Id 224085)

Por la Presidencia de la Corporación, se ha efectuado una propuesta relativa a modificación núm. 3/2023 de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de la Corporación, con CSV d605f731056d838b616bf20d1af4457b111e7c34, que copiada textualmente dice:

“La Diputación Provincial de Málaga tiene como prioridad la prestación de unos servicios públicos de calidad a los Ayuntamientos y a la Ciudadanía en general, siendo la gestión de los recursos humanos una de las principales herramientas para conseguir dichos objetivos. La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) es el principal instrumento organizativo y de gestión de recursos humanos en las Administraciones, a través del cual se racionaliza y ordena la función pública. El art. 90.2 de la Ley 7/1985, reguladora de Bases de Régimen Local, establece que *“Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.”*

Dentro del ejercicio de la potestad de autoorganización conferida a la Administración, se halla la posibilidad de crear, amortizar, modificar, y/o trasladar puestos de trabajo mediante la oportuna modificación de la relación de puestos de trabajo, si bien ello se encuentra sujeto a la correspondiente justificación, cumpliendo de este modo, con el mandato recogido en el art. 103.1 de la Constitución, que establece: *“La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y el derecho”*, debiéndose por tanto detallar los motivos por los que se realizan las actuaciones sobre los puestos de trabajo. Así pues y teniendo en cuenta:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.- Las relaciones de puestos de trabajo, son uno de los principales instrumentos organizativos de las Entidades Locales, diseñando, a nivel de estructura interna, un modelo de organización, ordenando y clasificando al personal en función de la realización concreta del trabajo a desarrollar. Es decir, *“son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo a las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto”* (art. 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública).

Igualmente, el artículo 16 de la citada Ley, derogado desde la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y posteriormente por la disposición derogatoria única del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre, si bien con el alcance establecido en el apartado 2 de su

Hash: 25429ac64d6de071a14167dff6bbfde63d4247709ca0c585ec995389601a24c42e8c4bf764c74266b199233adbc553d0763e01426972df60960f62ca032f0a | PÁG. 1 DE 10

disposición final cuarta, dispone que: *"Las Comunidades Autónomas y la Administración Local formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberán incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño. Estas relaciones de puestos serán públicas"*.

II.- La naturaleza jurídica de las relaciones de puestos de trabajo, ha sido objeto de una dilatada controversia jurisprudencial, de forma que en un primer momento se configuró como auténtica reglamentación organizativa de la Corporación Local, gozando de la naturaleza de disposición de carácter general. Así diversas Sentencias del T.S., como las de 14/12/1990, 14/07/1993 o 20/11/1994, señalaban que las relaciones de puestos de trabajo aprobadas por las Administraciones Públicas en ejercicio de sus potestades organizativas, tienen naturaleza normativa atendido su carácter ordinamental y las notas de generalidad, abstracción y permanencia que en ellas concurren, diferenciándolas de los actos con destinatario plural e indeterminado pero carentes de contenido normativo.

Finalmente, la Sentencia del T.S. de 05/02/2014, concluye que la RPT ha de considerarse, a todos los efectos, como acto administrativo, lo que tiene especial trascendencia en lo que respecta a su impugnación, que solo cabrá como ante a cualquier acto administrativo, siendo tal conclusión igualmente aplicable a las RPT de las Entidades Locales, como ha establecido la nueva línea jurisprudencial (STS 15/09/2014, entre otras).

III- El ejercicio de la potestad organizativa de la Administración, encuentra uno de sus principales exponentes en la facultad de las Administraciones Públicas para crear, modificar y extinguir situaciones jurídicas para el cumplimiento de un interés de carácter público.

La elaboración de las RPTs es una labor fundamentalmente técnica, constituyendo la típica manifestación del ejercicio de la potestad organizativa que el ordenamiento jurídico reconoce a las Administraciones Públicas. En este sentido, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas ocasiones (SSTC 50/1986, 57/1990, 293/1993, entre otras), declarando *"el amplio margen de que gozan las Administraciones Públicas a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras organizativas, así como configurar o concretar el status del personal a su servicio"*.

Esta potestad no se proyecta únicamente sobre la confección inicial de la RPT, haciéndose extensiva a sus modificaciones posteriores, todo ello en el bien entendido de que la existencia de cierta discrecionalidad en el ejercicio de la ordenación de los puestos de trabajo y en general de la potestad organizativa no supone una libertad total por parte de la Administración. En este sentido, ha de tenerse presente el marco constitucional, estableciendo al respecto el art. 103 de la Carta Magna:

"1. La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho.

2. Los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley.

3. La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones."



La doctrina jurisprudencial ha ratificado este amplio margen de discrecionalidad atribuido a la Administración en el ejercicio de la potestad organizativa, gozando “[...] de un amplio poder que le permite configurar las unidades y servicios de que está dotada para el cumplimiento de su misión, con libertad y sin más límites que el respeto a la legalidad y la sumisión a la satisfacción del interés público [...]”, tal y como recoge la STSJ Cataluña nº 56/2005 de 24 de enero.

Igualmente, el art. 4.1ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reconoce a las Administraciones Públicas de carácter territorial, y más concretamente, a las provincias y municipios, la potestad reglamentaria y de autoorganización, por tanto la creación de puestos de trabajo, su modificación o supresión ha de hacerse en función de consideraciones objetivas extraídas de las funciones que han de realizarse, y atendiendo a las necesidades estructurales y burocráticas de las distintas dependencias.

IV.- A la estructuración del empleo público, dentro de la ordenación de la actividad profesional dedica el RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, sus arts. 72 a 77, que establecen, y que vienen a configurar el marco legislativo específico en esta materia; en concreto los arts. 72 y 74 señalan, respectivamente:

“Artículo 72: Estructuración de los recursos humanos

En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo.

Artículo 74: Ordenación de los puestos de trabajo

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.

V.- Específicamente para la Administración Local el art. 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece: *“Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual (...)”.*

Así mismo, el citado artículo, en su apartado 2, indica: *“Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública [...]”.*

Igualmente, el artículo 126 del R.D.L. 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local establece:

1. Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

2. 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.

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

3. La modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél.

4. Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

La modificación de la plantilla (plazas y puestos), durante la vigencia del presupuesto, por cambio de circunstancias o nuevos datos que impliquen un cambio en la planificación inicial, requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos por la modificación de éste, tal y como recoge el apartado 3 citado.

VI.- La presente actuación de modificación de RPT, no ha de ser objeto de negociación, dado lo dispuesto en el apartado 2.a del artículo 37 del ya mencionado R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre, que excluye como materias objeto de negociación:

"2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto."

VII.- El art. 33.2 de la Ley 7/1985 en su apartado f), en relación con el órgano competente para la aprobación de las RPTs establece que corresponde al Pleno de la Corporación *"La aprobación de la plantilla de personal, la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios, y el número y régimen del personal eventual"*, y el Real Decreto 2568/1986 de 28 de Noviembre, del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, determina en su art. 70 que corresponden al Pleno, *"Aprobar la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo de la Corporación, con arreglo a las normas estatales previstas en el art. 90.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril"*.

Por otra parte, el art. 129.3 del R.D.L. 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, establece: *"Corresponde a los órganos de la Corporación local, según la distribución de competencias prevista en la Ley 7/1985, de 2 de abril, las restantes competencias en materia de personal a su servicio y, en particular, las siguientes:*

a) La aprobación de plantillas y relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones (...)".

En consecuencia con lo expuesto, tanto la aprobación de la relación de puestos de trabajo junto con el presupuesto anual, como cualquiera de las modificaciones que resulte



necesario efectuar durante la vigencia del mismo, deberá ser aprobada por el Pleno de la Corporación.

VIII.- El 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, establece en su art. 127 lo siguiente:

“Una vez aprobada la plantilla y la relación de puestos de trabajo, se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el «Boletín Oficial de la Provincia», junto con el resumen del Presupuesto”.

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece en su artículo 112 y siguientes la normativa sobre recursos administrativos, debiendo en la publicación íntegra de la RPT, especificarse los recursos que procedan, en virtud de lo dispuesto en el art. 45.2 del mismo texto legal.

Igualmente, en relación con la publicidad, y como quiera que la Diputación, como entidad integrante de la Administración Local, está incluida en el ámbito subjetivo (art. 1) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, le es de aplicación lo dispuesto en el art. 6, que establece que:

“La información sujeta a las obligaciones de transparencia será publicada en las correspondientes sedes electrónicas o páginas web y de una manera clara, estructurada y entendible para los interesados y, preferiblemente, en formatos reutilizables. Se establecerán los mecanismos adecuados para facilitar la accesibilidad, la interoperabilidad, la calidad, la reutilización de la información publicada así como su identificación y localización”.

Asimismo, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.1g) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia pública de Andalucía, que determina:

“Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley publicarán, en lo que les sea aplicable, información relativa a: las relaciones de puestos de trabajo, catálogos de puestos o documento equivalente referidos a todo tipo de personal, con indicación de sus retribuciones anuales”.

En consecuencia, las modificaciones de la RPT deberán publicarse íntegramente tanto en el diario oficial correspondiente, que en el presente supuesto es el Boletín Oficial de la Provincia, como en la Sede Electrónica de la Diputación (Tablón de anuncios y edictos) y en la página web de la Diputación de Málaga (Portal de Transparencia): www.malaga.es.

IX.- El Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales en su art. 172 y ss., relativos a los Créditos y sus modificaciones, establece la necesidad de existencia de crédito presupuestario para ordenar gastos, por lo que en virtud de lo dispuesto en el citado artículo 172, la presente modificación de RPT queda sujeta a la emisión del expediente de informe económico de la Delegación de Recursos Humanos, acreditativo de la disponibilidad presupuestaria suficiente para la dotación económica de los gastos que generen las actuaciones a efectuar, habiendo sido propuesta la modificación de crédito oportuna para la creación de las aplicaciones presupuestarias correspondientes. En este sentido, se remite el expediente a la Intervención General, en fecha 07/07/2023 a efectos de su fiscalización, siendo devuelto el mismo mediante nota interior de fecha



08/07/2023 con CSV 51fd4b403c1715056359ea7bad887ce5b64a34d7, dado que, según se indica, "no es necesaria la fiscalización previa".

X.- La motivación constituye un requisito imprescindible en todo acto o disposición administrativa, toda vez que a través de ella se exteriorizan las razones que sirven de justificación o fundamento a la concreta solución jurídica adoptada por la Administración, adquiriendo especial importancia en los supuestos en que los entes públicos ejercitan potestades discrecionales o de autoorganización, pues ello permite controlar la legalidad de la decisión adoptada.

En relación con la presente propuesta, ésta conlleva una modificación de la relación de puestos de trabajo del personal eventual, regulado en el art. 12 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, que establece en su apartado primero que este personal, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial. Concretamente, se propone, la amortización de los puestos existentes en la RPT de personal eventual hasta la fecha, y la creación de nuevos puestos en sustitución de aquéllos, todo ello motivado en la necesidad de contar con personal que preste funciones de confianza o asesoramiento especial a los miembros de la nueva Corporación constituida en el Pleno de 30/06/2023, todo ello según la nueva estructura prevista para esta legislatura.

En cuanto al número, características y retribuciones del personal eventual, en virtud de lo dispuesto en el precitado art. 104.1, Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato, estableciendo el art. 104.bis.1, del mismo texto legal las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponde a personal eventual, especificando en su apartado segundo que: "El número de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en las Diputaciones provinciales será el mismo que el del tramo correspondiente a la Corporación del Municipio más poblado de su Provincia (...)", que en el presente caso, corresponde al Ayuntamiento de Málaga. En este sentido, mediante acuerdo adoptado por su Ilustrísima Junta de Gobierno Local en la sesión especial de constitución extraordinaria y urgente celebrada el día 17/06/2023, en relación con el punto número 3, sobre "propuesta de aprobación del número y régimen del personal eventual", en la que su apartado primero literalmente dice "Establecer el número de puestos a ocupar por personal eventual en 51 [...]".

En consecuencia, el número máximo de personal eventual en esta Diputación puede ser incrementado hasta el límite máximo fijado en 51, mediante la correspondiente modificación de la RPT de personal eventual.

Así pues, visto el procedimiento tramitado y la documentación e informes que se incorporan al expediente, el informe favorable de Jefatura del Servicio formulado para dar cumplimiento a lo dispuesto en el art. 172 del ROF con CSV e596ba973f72ee1596bd2041c2970ea061155c12, lo dispuesto en la normativa de aplicación anteriormente mencionada, lo dispuesto en los artículos 37.2.a y 72 y 74 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, arts. 4.1.a, 33.2.f, 90.2, 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de la bases del Régimen Local, arts. 126.4, 127, 129.3.a y 176 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

Hash: 25429ac64d6de071a14167dff6bbfde63d247709ca0c585ec95389601a24c42e8c4bf764c74266b199233adbce553d0763e01426972df60960f62ca032f0a | PÁG. 6 DE 10



Régimen Local, arts. 15.1 y 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, art. 70.5º del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, art. 172 y ss del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, arts. 35 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, art. 5.4 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno, art. 10.1.g de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de transparencia pública de Andalucía, debiendo constar informe preceptivo por parte de la Secretaría General, en virtud del art. 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, no siendo necesaria la fiscalización conforme al Acuerdo de Fiscalización e Intervención Limitada Previa en Régimen de Requisitos Básicos de la Diputación Provincial de Málaga aprobado por acuerdo de Pleno de fecha 22 de septiembre de 2020, según nota interior del Interventor General de fecha 08/07/2023 con CSV 51fd4b403c1715056359ea7bad887ce5b64a34d7, no siendo precisa la negociación previa en el marco de la Mesa General de Negociación, el Presidente, propone al Pleno Corporativo, la adopción del siguiente **ACUERDO**:

Primero.- Aprobar la modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT) núm. 3/2023 de la Corporación, la cual comprende:

1.- En relación a la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) reservada al Personal Eventual:

1.1.- Amortizar los siguientes puestos de trabajo reservados a personal eventual:

Código Puesto	Denominación puesto
E00200	Jefe/a de Gabinete de Presidencia
E00201	Coordinador/a Secretaría de Presidencia
E00202	Secretario/a Adjunto/a Presidencia
E00203	Director/a Área
E00204	Director/a Área
E00205	Director/a Área
E00206	Director/a Área
E00207	Director/a Área
E00209	Director/a Técnico/a
E00210	Director/a Técnico/a
E00211	Director/a Técnico/a
E00213	Director/a Técnico/a
E00214	Director/a Técnico/a
E00215	Director/a Técnico/a
E00216	Coordinador/a Grupo Político
E00217	Coordinador/a Grupo Político
E00218	Coordinador/a Grupo Político
E00219	Coordinador/a Grupo Político

Código Puesto	Denominación puesto
E00233	Director/a Técnico/a
E00234	Director/a Área
E00238	Director/a Área
E00239	Director/a Área
E00240	Director/a Área
E00241	Director/a Área
E00242	Director/a Área
E00243	Director/a Área
E00244	Jefe/a Gabinete Vicepresidencia
E00245	Director/a Área Vicepresidencia
E00246	Director/a Comunicación Vicepresidencia
E00247	Director/a Técnico/a
E00248	Director/a Técnico/a
E00249	Director/a Técnico/a
E00250	Director/a Técnico/a
E00251	Director/a Técnico/a

1.2- Crear los siguientes puestos reservados a personal eventual, con las características que se indican, todos ellos adscritos a la Oficina de Presidencia, por todo lo expuesto con anterioridad:

Código Puesto	Denominación puesto	Retribuciones brutas anuales
E00252	Jefe/a de Gabinete de Presidencia	75.000,00
E00253	Coordinador/a Secretaría de Presidencia	60.000,00
E00254	Director/a Asesor Área	60.000,00
E00255	Director/a Asesor Área	60.000,00
E00256	Director/a Asesor Área	60.000,00
E00257	Director/a Asesor Área	60.000,00
E00258	Director/a Asesor Área	60.000,00
E00259	Director/a Asesor Área	60.000,00
E00260	Director/a Asesor Área	60.000,00
E00261	Subdirector/a Asesor Área	55.000,00
E00262	Subdirector/a Asesor Área	55.000,00
E00263	Subdirector/a Asesor Área	55.000,00
E00264	Subdirector/a Asesor Área	55.000,00
E00265	Subdirector/a Asesor Área	55.000,00
E00266	Subdirector/a Asesor Área	55.000,00
E00267	Subdirector/a Asesor Área	55.000,00
E00268	Secretario/a Adjunto/a Presidencia	55.000,00
E00269	Director/a Asesor Comunicación	55.000,00
E00270	Subdirector/a Asesor Comunicación	50.000,00
E00271	Director/a Asesor Técnico/a Comunicación	50.000,00
E00272	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00

Código Puesto	Denominación puesto	Retribuciones brutas anuales
E00273	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00274	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00275	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00276	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00277	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00278	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00279	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00280	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00281	Director/a Asesor Técnico/a	50.000,00
E00282	Coordinador/a Grupo Político	50.000,00
E00283	Coordinador/a Grupo Político	50.000,00
E00284	Coordinador/a Grupo Político	50.000,00
E00285	Coordinador/a Grupo Político	50.000,00

Segundo- Determinar que la RPT podrá fijar hasta un máximo de 51 puestos reservados a personal eventual.

Tercero.- Publicar el acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, en la Sede Electrónica de la Diputación (Tablón de anuncios y edictos) y en la página web de la Diputación de Málaga (Portal de Transparencia): www.malaga.es.

Cuarto.- Que el acuerdo adoptado se traslade a la Secretaría General, a Intervención, a Tesorería, y a la unidad administrativa de Administración de Recursos Humanos para su conocimiento y efectos oportunos y que se notifiquen a los interesados, con indicación de que, dicho acto pone fin a la vía administrativa, conforme a lo dispuesto en el art. 52.2 de la Ley 7/1985, no obstante lo cual, contra el mismo podrá interponer, con carácter potestativo, y según dispone el art. 52.1 de la citada Ley 7/1985 y el 123 de la Ley 39/2015, de fecha 1 de octubre, Recurso de Reposición en el plazo de un mes contado desde la notificación, ante el mismo órgano que lo dictó; o bien interponer, directamente, Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses contados desde la notificación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con Sede en Málaga. Si optara por interponer el Recurso de Reposición potestativo, no podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. No obstante podrá interponer cualquier recurso que estime procedente bajo su responsabilidad."

En el expediente figura informe de la jefatura del servicio de Administración de Recursos Humanos.

Conocido el contenido de la anterior propuesta, con la asistencia de treinta y un diputados, acuerda su aprobación por mayoría de veintinueve votos a favor (dieciocho del Grupo Popular, diez del Grupo Socialista y uno del Grupo Con Málaga), dos abstenciones del Grupo VOX, y ningún voto en contra, de los treinta y un miembros que de derecho componen la Corporación.

LA SECRETARÍA

