

Que se emite en cumplimiento de lo establecido en el artículo 172.1 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 con base en los siguientes

I. ANTECEDENTES

1. Los que al día de la fecha constan en el expediente incoado número 67977 / 2025 para la elaboración del Capítulo I, II, III, IV Y VI DE Recursos Humanos, que conformarán el Presupuesto general del Ayuntamiento de Marbella para el ejercicio 2026.

Sobre estos antecedentes se emiten las siguientes

II. CONSIDERACIONES

Primera. La plantilla presupuestaria como instrumento de planificación y su repercusión sobre otros instrumentos en materia de Empleo Público en el Excmo. Ayuntamiento de Marbella.

De conformidad con el artículo 69 (rubricado *Objetivos e instrumentos de la planificación*), apartado 1, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, «la planificación de los recursos humanos en 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 la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad».

En este sentido, la plantilla presupuestaria constituye un instrumento de planificación especialmente relevante, que suele definirse como la traducción o plasmación presupuestaria de la relación de puestos de trabajo (RPT) (si bien es posible que existan puestos de trabajo no presupuestados, en cuyo caso no podrán ser desempeñados). Además, en el caso de las Entidades Locales (dado el menor volumen de personal en comparación con las Administraciones estatal y autonómicas), la plantilla presupuestaria puede y, de hecho, suele operar también como plantilla de personal (cuya aprobación corresponde igualmente al Pleno de la Corporación Local), produciéndose una fusión o unificación de ambos documentos en uno solo.

La plantilla presupuestaria sirve incluso de requisito previo para la elaboración o confección de otros instrumentos de planificación en materia de Empleo Público, como es el caso de las ofertas de empleo público, las cuales tienen por objeto «las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso» (artículo 70.1 del TREBEP); o como es también el caso de las convocatorias de consolidación de empleo temporal de las Administraciones públicas, las cuales tienen por objeto «puestos o plazas de carácter estructural correspondiente a sus distintos cuerpos, escalas o



categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente.

Procede señalar que, si bien, tal y como ya se ha indicado, la plantilla presupuestaria constituye un requisito previo para la elaboración o confección de las ofertas de empleo público, la tasa de reposición de efectivos (actualmente regulada en el artículo 20 [rubricado *Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público*] de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023) no opera directamente sobre la plantilla presupuestaria, sino que es aplicable única y exclusivamente con respecto a las ofertas de empleo público.

La plantilla presupuestaria (Anexo de Personal) que conforma el Capítulo I de Gastos de Personal para el ejercicio 2026, contiene las diversas modificaciones aprobadas por la Junta de Gobierno Local de la Relación de Puestos de Trabajo, así como las efectuadas en la plantilla general del Ayuntamiento de Marbella aprobadas por las correspondientes resoluciones de Alcaldía.

Se pone de manifiesto que la plantilla presupuestaria o Anexo de Personal, recoge únicamente aquellos expedientes incoados tanto para la modificación de la relación de puestos de trabajo como de la plantilla en los que los órganos competentes han emitido resolución y no aquellos expedientes en la actualidad se encuentran en distintas fases de tramitación y que deberán causar todos sus efectos, en su caso, durante el próximo ejercicio 2026.

Estos expedientes han sido los que a continuación se detallan:

1. Expediente 2025 / 72437

- Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo
Junta de Gobierno Local. Pendiente de resolución.
- Modificación de Plantilla.
Pendiente de resolución.

2. Expediente 2025 / 43394

- Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo
Junta de Gobierno Local sesión ordinaria de 20 de mayo de 2025.
Referencia “Modificación de la RPT número 2025/3 (Readscripciones orgánicas)”.
- Modificación de Plantilla. No requerida.

3. Expediente 2025 / 42399

- Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo

Junta de Gobierno Local sesión ordinaria de 05 de junio de 2025.
Referencia “Modificación de RPT y Plantilla número 2025/2
(Redenominaciones y Readscripciones a la Unidad de Sostenibilidad Ambiental).

- Modificación de Plantilla.

Decreto número 2025 / 10600 de 04 de junio de 2025.

4. Expediente 2025 / 25137

- Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo

Junta de Gobierno Local sesión ordinaria de 14 de octubre de 2025.
Referencia “Modificación RPT y de la Plantilla 2025/01”.

- Modificación de Plantilla.

Decreto número 2025 / 21360 de 16 de octubre de 2025.

5. Expediente 2024 / 105270

- Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo

Junta de Gobierno Local sesión ordinaria de 19 de septiembre de 2023.
Referencia “Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT)
número 2024 / 7 (Creación del Factor Jornada como componente del
Complemento Específico de determinados puestos).

BOPMA número 32 de 17 de febrero de 2025.

Modificación de Plantilla. No requerida.

Del mismo modo, el Anexo de Personal o Plantilla presupuestaria que acompaña a la propuesta del Área de Recursos Humanos de presupuestos del Excmo. Ayuntamiento de Marbella para el ejercicio 2024, ha recogido todos los cambios de adscripción de puestos de trabajo y plazas que se han producido a lo largo del presente ejercicio, ajustando en la medida de lo posible las equivalencias entre las adscripciones de carácter funcional y las orgánicas de los empleados y empleadas municipales.

Segunda. La plantilla (Anexo de Personal) como parte del Presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Marbella para el ejercicio 2024. Dotación de crédito adecuado y suficiente de plazas y puestos de trabajo.

Según el artículo 14 (rubricado *Dotaciones presupuestarias de personal*) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), «*las plantillas y puestos de trabajo de todo el personal de la Administración Local se fijarán anualmente a través de su Presupuesto*».



Por su parte, el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), dispone que «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 como que «las plantillas deberán 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 límites que se fijen con carácter general». En similares términos se pronuncia el artículo 126, apartado 1, del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

La plantilla presupuestaria (Anexo de Personal) que se incorpora al expediente administrativo para la aprobación de los Presupuestos Municipales para el año 2024 del Excmo. Ayuntamiento de Marbella, contiene las plazas y puestos de trabajo necesarios para para la planificación y desarrollo de las estructuras orgánicas municipales en relación con las competencias que el Ayuntamiento de Marbella tiene conferidas por la normativa vigente.

Estas plazas y puestos de trabajo se encuentran, en cuanto a su ocupación, en diversas situaciones que determinan, en la práctica, las obligaciones de consignación del crédito suficiente y adecuado para, en su caso, el cumplimiento de las obligaciones retributivas de los empleados/as públicos/as que las pudieran ocupar durante el próximo ejercicio 2024, teniendo en cuenta que el elemento subjetivo de la organización, es decir, las personas que integran y prestan sus servicios como empleados/as públicos/as, se clasifican en la plantilla de personal, mientras que el elemento objetivo de la administración se estructura a través de las relaciones de puestos de trabajo u otro instrumento organizativo similar.

En este sentido, el Anexo de Personal (plantilla presupuestaria) contiene toda la consignación de crédito necesario para las plazas y puestos de trabajo que en la actualidad se encuentran en situación de “Ocupadas”, sea con carácter permanente o con carácter provisional. Del mismo modo, respecto a aquellas plazas y puestos de trabajo que se encuentran en situación de “Vacantes Desocupadas” y que están comprometidas por las diversas Ofertas de Empleo Público vigentes en la actualidad y que están en desarrollo, el Anexo de Personal contiene la valoración del crédito suficiente y adecuado para el cumplimiento de las obligaciones que, en concepto de devengo de retribuciones, pudieran ser necesarias en el próximo ejercicio 2026.

Las plazas y puestos de trabajo vacantes y que no tienen consignación presupuestaria en el Anexo de Personal (plantilla presupuestaria), son aquellas que no se encuentran comprometidas por su inclusión en Ofertas de Empleo Público y que, en todo caso, no está prevista ni planificada su cobertura a lo largo del próximo ejercicio, por lo que, en un principio, no será necesaria su dotación económica.

De acuerdo con el citado artículo 126 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, debemos entender el Anexo de Personal (plantilla presupuestaria), como el instrumento de planificación que comprende todas las plazas existentes en la Corporación con dotación presupuestaria, cubiertas o vacantes, esto es, el elemento subjetivo de la organización pública o personas que la integran.

Asimismo, tal y como establece el citado artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), la Relación de Puestos de



Trabajo, en definitiva, es el instrumento técnico de carácter objetivo a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de prestación de los servicios, precisando los requisitos para el desempeño de cada puesto, y comprendiendo la denominación y características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para su desempeño y determinación de sus retribuciones complementarias.

Ante la falta de claridad en las disposiciones normativas sobre qué son puestos de trabajo y qué debemos entender por plazas, la doctrina y la jurisprudencia se han ido encargando de perfilar las diferencias existentes entre ambos conceptos, como sucede en la STS de 9 de abril de 2014, que en su F.J. 10º dispone: «(...) Si atendemos a lo que, más arriba hemos dicho, acerca de las plazas y los puestos de trabajo resulta patente que no son conceptos equivalentes. Las condiciones de trabajo de cada puesto se fijan en las Relaciones de Puesto de Trabajo que indicarán las correspondientes retribuciones específicas, mientras en las plantillas de personal se especifica la denominación de la plaza, su número, el Grupo o Escala, Subescala, clase y categoría, cuestiones que no se engarzan con el artículo 37 TREBEP». El puesto de trabajo se configura así –a nuestro entender y sin perjuicio en todo caso de otros criterios que puedan considerarse mejor fundados en Derecho-, como un concepto objetivo; como el conjunto de funciones y condiciones en que han de ser desarrolladas dichas funciones por quienes, una vez se haya otorgado consignación presupuestaria al mismo, surgiendo así una plaza que cabrá sacar a convocatoria pública, obtengan aquella. Por otra parte, y así concebida, la plaza cabría definirla, al contrario que el puesto de trabajo; como un derecho subjetivo que asiste a quien logra pasar un proceso selectivo e ingresar en el servicio público, de obtener unas retribuciones que cuenten con previsión presupuestaria previa por el desempeño de un puesto de trabajo creado en el RPT. Ambos conceptos –puesto y plaza- aparecen ligados entre sí, si bien no son idénticos ni tienen porqué coincidir de manera total. En efecto, **la Administración municipal podrá crear tantos puestos de trabajo como considere adecuados a la naturaleza de las necesidades de servicio que presente, sin límite alguno al respecto; habilitada por la autonomía municipal y la capacidad de autoorganización que de dicha autonomía se deriva. Ahora bien, no tendrá que existir una plaza creada (o lo que es lo mismo; un puesto de trabajo dotado económicamente y listo para ser sacado a convocatoria pública y proveído) por cada puesto de trabajo que figure en la RPT. En este instrumento podrán existir puestos de trabajo que no cuenten con dotación presupuestaria y que, por ende, no figuren en la plantilla de personal;** no existiendo, así; tantas plazas en la plantilla como puestos de trabajo aparecen creados en la RPT.....».

Las plazas que no han sido presupuestadas en la plantilla presupuestaria (Anexo de Personal) son meramente un reflejo de puestos actualmente existentes en la Relación de Puestos de Trabajo, que o bien serán susceptibles de amortización o bien su cobertura no está prevista o planificada inicialmente para el próximo ejercicio 2026. Su inclusión únicamente responde a criterios de transparencia y a la voluntad de no modificar el anexo de personal o plantilla presupuestaria hasta en tanto no se modifique la Relación de Puestos de Trabajo.

Una vez que hayan entrado en vigor los Presupuestos, han de tenerse presente las reglas contenidas en los apartados 2 y 3 del citado artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, a efectos de la ampliación y de la modificación de la plantilla presupuestaria. De conformidad con el apartado 2, «las plantillas podrán ser ampliadas en los siguientes supuestos, sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales:



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.

Respecto a los créditos consignados para las retribuciones de los funcionarios interinos, se ha de tener en cuenta que estos no se diferencian por las funciones que le son propias, que coinciden con las correspondientes a los funcionarios de carrera; se diferencian principal y básicamente en que su nombramiento tiene carácter temporal.

El artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, contempla las siguientes circunstancias que justificarían el nombramiento de funcionarios interinos:

- a) Existencia de plazas vacantes, cuando no es posible su cobertura por funcionarios de carrera. En este supuesto, existe la vacante en la plantilla y su correspondiente consignación económica en las aplicaciones correspondientes a funcionarios de carrera que establece la Orden EHA / 3565 / 2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales y, por tanto, los conceptos retributivos que percibirían estos funcionarios nombrados por esta razón, se imputarían al artículo 12 “Personal funcionario”, de acuerdo con la siguiente estructura:

Retribuciones básicas

Concepto 120 Retribuciones Básicas

Subconcepto 120.00 Sueldos del Grupo A1

Subconcepto 120.01 Sueldos del Grupo A2

Subconcepto 120.02 Sueldos del Grupo B

Subconcepto 120.03 Sueldos del Grupo C1

Subconcepto 120.04 Sueldos del Grupo C2

Subconcepto 120.05 Sueldos del Grupo E / AP

Subconcepto 120.06 Trienios

Subconcepto 120.09 Otras retribuciones básicas

Retribuciones Complementarias

Concepto 121. Retribuciones Complementarias

Subconcepto 121.00 Complemento de Destino

Subconcepto 121.01 Complemento Específico

Subconcepto 121.03 Otros Complementos

Concepto 122. Retribuciones en Especie

Concepto 124. Retribuciones de Funcionarios en prácticas

Concepto 127 Contribuciones a planes de pensiones y fondos de pensiones.

- b) Sustitución transitoria de titulares, durante el tiempo estrictamente necesario, artículo 10.1 b) TREBEP, supuesto en el que además deberán concurrir razones de necesidad y urgencia para el nombramiento del funcionario interino. En esta circunstancia debemos recordar que el titular de la plaza sustituido continúa percibiendo sus retribuciones (sobre todo cuando es de aplicación las cláusulas de mejora al ciento por ciento de esas retribuciones en situaciones de incapacidad temporal como es el caso del Ayuntamiento de Marbella con sus acuerdos y convenios colectivos). Las retribuciones que corresponden a estos funcionarios quedan determinadas por el artículo 25



del TREBEP, serán satisfechas con cargo a los créditos previstos para estas circunstancias en el artículo 12 “Personal funcionario” de acuerdo a la estructura prevista en la Orden EHA / 3565 / 2008 de 3 de diciembre y por vinculación jurídica o, en su caso, a través de la configuración de bolsas de créditos.

- c) Ejecución de programas de carácter temporal, artículo 10.1 c), que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable por doce meses más por las leyes de Función Pública que desarrollen el TREBEP. En esta circunstancia las retribuciones que corresponden a estos funcionarios quedan igualmente determinadas por el artículo 25 del TREBEP y serán satisfechas con cargo a los créditos previstos para estas circunstancias en el artículo 12 “Personal funcionario” de acuerdo a la estructura prevista en la Orden EHA / 3565 / 2008 de 3 de diciembre y ello por vinculación jurídica o, en su caso, a través de la configuración de bolsas de créditos.
- d) Exceso o acumulación de tareas, artículo 10.1.d), que no podrá exceder del plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. En esta circunstancia las retribuciones que corresponden a estos funcionarios quedan igualmente determinadas por el artículo 25 del TREBEP y serán satisfechas con cargo a los créditos previstos para estas circunstancias en el artículo 12 “Personal funcionario” de acuerdo a la estructura prevista en la Orden EHA / 3565 / 2008 de 3 de diciembre y ello por vinculación jurídica o, en su caso, a través de la configuración de bolsas de créditos.

Tercera. Cumplimiento de los incrementos salariales recogidos en la diversa normativa de aplicación al personal que presta sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de Marbella (ejercicios 2025 y previsiones 2026), respecto a las dotaciones correspondientes en el Capítulo I de Gastos de Personal para 2025.

De acuerdo con la propuesta efectuada por el Área de Recursos Humanos, los créditos habilitados en la plantilla presupuestaria o Anexo de Personal que acompaña al Capítulo I de gastos de personal para 2026, NO recoge la aplicación de incrementos salariales, por lo que las dotaciones de crédito se han efectuado teniendo en cuenta exclusivamente las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2025.

El Capítulo I de Gastos de Personal no recoge previsión adicional que pudiera asumir cualquier incremento retributivo fijo o variable que se derivasen de acuerdos que pudieran suscribirse con la representación legal y acordados por el Consejo de Ministros, siendo en ese momento cuando nacerá la necesidad de dotar el crédito adecuado y suficiente para aplicar las posibles previsiones legales expuestas, asumiendo el Capítulo I de Gastos de Personal la totalidad del aumento del gasto a través de los oportunos expedientes de modificaciones presupuestarias entre sus Áreas de Programa o, en su caso, acudiendo al fondo de contingencia.

Cuarta. Suficiencia presupuestaria en materia de seguridad social, teniendo en cuenta el incremento de retribuciones y actualización de tipos como la del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y las Cuotas de Solidaridad.

De acuerdo con los cálculos efectuados respecto de aquellos empleados/as públicos/as municipales en activo, sobre los que conforme a lo establecido en el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General



sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, en los términos previstos en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, existe obligación de cotizar en los periodos de liquidación del próximo ejercicio 2024, en la propuesta del Área de Recursos Humanos del Capítulo I de Gastos de Personal para este ejercicio, se **incluyen los créditos necesarios y suficientes** para el abono de las cantidades resultantes de la operativa liquidatoria ordinaria, una vez deducidas las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables. Respecto a las obligaciones que resulten de la operativa liquidatoria extraordinaria o de carácter complementario, las necesidades de crédito se obtendrán, si fuese necesario, a través de los oportunos expedientes de modificaciones presupuestarias del Capítulo I de Gastos de Personal entre sus Áreas de Programa.

La relación de cuotas ordinarias ya liquidadas en el ejercicio 2024 y la previsión de aquellas pendientes, son las que a continuación se detallan, en relación con la consignación presupuestaria que se realizó en el Presupuesto de 2024 y la previsión que el Área de Recursos Humanos ha realizado respecto al ejercicio 2025:

Gastos Seguridad Social Presupuesto 2025

Org.	Programa	Económica	Descripción Económica	Importe Presupuestado
2040	9202	16000	Seguridad Social	37.000.000,00 €

Estado de ejecución Cuotas Ordinarias ejercicio 2025

CUOTA ORDINARIA SEGUROS SOCIALES 2025		GASTO
LIQUIDACION DICIEMBRE 2024 - ABONO ENERO 2025		3.172.337,47
LIQUIDACION ENERO 2025 - ABONO FEBRERO 2025		3.059.445,43
LIQUIDACION FEBRERO 2025 - ABONO MARZO 2025		3.122.964,36
LIQUIDACION MARZO 2025 - ABONO ABRIL 2025		2.930.604,26
LIQUIDACION ABRIL 2025 - ABONO MAYO 2025		2.999.513,56
LIQUIDACION MAYO 2025 - ABONO JUNIO 2025		2.910.443,62
LIQUIDACION JUNIO 2025 - ABONO JULIO 2025		3.007.066,70
LIQUIDACION JULIO 2025 - ABONO AGOSTO 2025		2.977.058,09
LIQUIDACION AGOSTO 2025 - ABONO SEPTIEMBRE 2025		3.388.338,32
LIQUIDACION SEPTIEMBRE 2025 - ABONO OCTUBRE 2025		3.118.897,52
Gasto al 31/10/2025		30.686.669,33
LIQUIDACION OCTUBRE 2025 - ABONO NOVIEMBRE 2025		3.258.000,00
LIQUIDACION NOVIEMBRE 2025 - ABONO DICIEMBRE 2025		3.258.000,00
Previsión al 31/12/2025		6.516.000,00

Total gasto previsto ejercicio 2025	37.202.669,33
-------------------------------------	---------------

Previsión presupuestaria Seguridad Social 2026

Org.	Programa	Económica	Descripción Económica	Importe Presupuestado
2040	9202	16000	Seguridad Social	38.500.000,00 €

Con estos datos, se aprecia que la previsión presupuestaria de gastos a la Seguridad Social para el ejercicio 2026, alcanzará las obligaciones de liquidación de cuotas ordinarias previstas.

Se procederá a la formalización del correspondiente documento de retención de crédito RC para asegurar los mismos al inicio del ejercicio.

Quinta. Limitaciones que han de regir en la elaboración o confección de la plantilla presupuestaria (Anexo de Personal) y el Capítulo I de Gastos de Personal, que conformarán el presupuesto del Excmo. Ayuntamiento de Marbella para el ejercicio 2026.

A) Limitaciones derivadas de la aplicación del Plan de Ajuste Municipal para el periodo 2024 – 2034.

Efectuado el análisis oportuno de la estructura del Capítulo I de Gastos de Personal para el ejercicio 2026 que se contiene en la propuesta efectuada por el Área de Recursos Humanos, se pone de manifiesto **el cumplimiento de los límites de crecimiento previstos en el Plan de Ajuste municipal para el periodo 2024/2034** por el que se da acomodo en la Hacienda Municipal a las cuotas de amortización resultantes de la asunción del préstamo con cargo al Fondo de Ordenación, que persigue garantizar la sostenibilidad de las cuentas públicas y la adecuada financiación de los servicios públicos municipales durante el periodo indicado. Este Plan de Ajuste ha sido aprobado por acuerdo adoptado en el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el pasado día 15 de septiembre de 2023.

En este sentido, respecto a las proyecciones del ajuste que corresponde al Capítulo I de Gastos de Personal para el periodo 2024/2034, éstas se han realizado para la elaboración del Capítulo I de Gastos de Personal disponiendo «*un incremento del gasto interanual del 3,5 por ciento para el periodo comprendido entre el 2024 y el 2027 y del 2.5 por ciento para el periodo comprendido entre el 2028 y el 2034, todo ello ante la conveniencia de afianzar la suficiencia de crédito en los períodos inmediatos ante la escalada inflacionista de la que se espera a medio plazo una labor de contención por parte de los órganos gubernamentales y regulatorios tanto a nivel nacional como europeo.*

Es por ello que, al objeto de garantizar la sostenibilidad de la Hacienda Pública municipal se ha adoptado, entre otras, la siguiente medida:

1.- Fijar un límite de incremento de los gastos durante el periodo 2024/2034:
Fijando un 2.5 por ciento de incremento con carácter general, a excepción del Capítulo I de Gastos de Personal para los próximos cuatro ejercicios



(2024/2027), que se elaborará con un límite o coeficiente de incremento del 3.5 por ciento».

Teniendo en cuenta que el Capítulo I de Gastos de Personal para el ejercicio 2025 alcanzaba la cantidad de 190.985.819,67 € de acuerdo con la aprobación definitiva del presupuesto municipal por el Ayuntamiento Pleno, la disponibilidad de crédito para el próximo ejercicio por aplicación del límite de incremento del gasto por el 3.5 por ciento, asciende a la cantidad de 6.684.503,69 €.

La propuesta efectuada por el Área de Recursos Humanos del Capítulo I de Gastos de Personal para el próximo ejercicio 2026 alcanza la cantidad de 197.523.403,36 € (respecto al límite de 197.670.323,36 €), por lo que cumple **los límites de crecimiento proyectados en el Plan de Ajuste municipal en lo previsto para el ejercicio 2026 (- 146.920,00 €).**

B) Las limitaciones que rigen en cuanto a la determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos

El artículo 21 (rubricado *Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos*) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, establece, en su apartado 1, que «las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos»; y, en su apartado 2, que «no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal».

En relación con lo anterior, ha de señalarse que el Anexo de Personal (plantilla presupuestaria) incorporado al expediente administrativo para la aprobación de los Presupuestos Municipales para el año 2026 del Excmo. Ayto. de Marbella cumple los límites contemplados en el artículo 19 (rubricado *Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público*) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en la actualidad prorrogados para el presente ejercicio).

No obstante, tal y como se ha observado en párrafos anteriores, la determinación posible de créditos para futuros incrementos salariales queda pendiente de la próxima ley de presupuestos que pudiera tramitar el Gobierno de la Nación, siendo ello así tanto en lo que se refiere al límite máximo de incremento global de las retribuciones de los empleados y empleadas municipales al servicio del Excmo. Ayuntamiento de Marbella; como en lo que se refiere al límite máximo de gastos de acción social; como, finalmente, en lo que se refiere al importe de las retribuciones básicas del personal funcionario y el concepto retributivo de Complemento de Destino.

C) Las limitaciones que rigen en las consignaciones de créditos presupuestarios para la retribución del personal eventual al servicio de las



Entidades Locales, en lo referido al número máximo de plazas/puestos de trabajo.

El personal eventual al servicio de las Administraciones públicas se define como «el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin» (artículo 12.1 del TREBEP). Procede resaltar que esta categoría de personal es distinta a la de personal directivo, la cual no tiene la consideración de empleado público y se define como «el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Pública, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración» (artículo 13.1 del TREBEP).

En relación con los citados créditos presupuestarios consignados para la retribución del personal eventual, ha de tenerse presente que el artículo 104 bis (rubricado *Personal eventual de las Entidades Locales*) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL), introducido por el artículo 1.28 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), establece, en su apartado 1.f), que «las dotaciones de puestos de trabajo cuya cobertura corresponda a personal eventual en los Ayuntamientos deberán ajustarse a los siguientes límites y normas: [...] f) Los Ayuntamientos de Municipios con población superior a 75.000 y no superior a 500.000 habitantes podrán incluir en sus plantillas puestos de trabajo de personal eventual por un número que no podrá exceder del número de concejales de la Corporación local».

El Anexo de Personal (plantilla presupuestaria) incorporado al expediente administrativo para la aprobación de los Presupuestos Municipales para el año 2026 del Excmo. Ayuntamiento de Marbella **cumple el citado límite en las consignaciones de créditos presupuestarios para la retribución del personal eventual, cuyo número no supera al de concejales de la Corporación local (el cual es de 27)**. Estos puestos de personal eventual contenidos en el Anexo de Personal (plantilla presupuestaria) son los siguientes:

Plaza	Descripción Plaza		
200081	ASESOR/A	200081	ASESOR/A
200080	ASESOR/A	200080	ASESOR/A
200076	ASESOR/A	200076	ASESOR/A
200075	ASESOR/A	200075	ASESOR/A
200072	ASESOR/A	200072	ASESOR/A
200071	ASESOR/A	200071	ASESOR/A
200070	ASESOR/A	200070	ASESOR/A
200069	ASESOR/A	200069	ASESOR/A
200068	ASESOR/A	200068	ASESOR/A
200067	ASESOR/A	200067	ASESOR/A
200057	ASESOR/A	200057	ASESOR/A
200065	ASESOR/A COORDINADOR/A	200065	ASESOR/A COORDINADOR
200064	ASESOR/A COORDINADOR/A	200064	ASESOR/A COORDINADOR
200054	ASESOR/A COORDINADOR/A	200054	ASESOR/A COORDINADOR
200053	ASESOR/A COORDINADOR/A	200053	ASESOR/A COORDINADOR
200052	ASESOR/A COORDINADOR/A	200052	ASESOR/A COORDINADOR
200079	ASESOR/A COORDINADOR/A	200079	ASESOR/A COORDINADOR/A



200077	ASESOR/A RESPONSABLE	200077	ASESOR/A RESPONSABLE
200073	ASESOR/A RESPONSABLE	200073	ASESOR/A RESPONSABLE
200055	ASESOR/A RESPONSABLE	200055	ASESOR/A RESPONSABLE
200062	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL	200062	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200074	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL	200074	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200063	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL	200063	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200058	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL	200058	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200061	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL	200061	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200059	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL	200059	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200060	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL	200060	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL

D) Las limitaciones que rigen en la consignación de créditos presupuestarios para las retribuciones del personal funcionario al servicio de las Entidades Locales por los conceptos de complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones extraordinarias

La normativa actual también contempla limitaciones que rigen respecto a la consignación de créditos presupuestarios para la retribución del personal funcionario al servicio de dichas entidades por los conceptos de complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones extraordinarias.

En este sentido, el artículo 7 (rubricado *Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones*) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, establece, en su apartado 1, que «los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino».

Y el apartado 2 del mismo artículo dispone que «la cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
- b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones».

El Anexo de Personal (plantilla presupuestaria) que se incorporará al expediente administrativo para la aprobación de los Presupuestos Municipales para el año 2024 del Excmo. Ayuntamiento de Marbella **cumple los citados límites en las consignaciones de créditos presupuestarios para las retribuciones del personal funcionario por los conceptos de complemento específico, complemento de productividad y gratificaciones** extraordinarias, tal y como se puede observar en el detalle siguiente:



Conceptos	Límites	Importes Presupuestados
I. Masa Retributiva Global Presupuestada 2024		197.523.403,36 €
- a) Masa Retributiva Global Personal Laboral		93.136.630,88 €
- b) Suma Retribuciones Básicas, Ayuda Familiar Complemento de Destino Personal Funcionario		22.596.865,77 €
= Resultado Obtenido		81.789.906,71 €
II. Complementos Específicos Presupuestados 2025		
Importe Límite < 75% de Aplicaciones 12101	61.342.430,03 €	29.257.377,68 €
III. Complementos de Productividad Presupuestados 2025		
Importe Límite < 30 % de Aplicaciones 15000	24.536.972,01 €	1.146.035,00 €
IV. Gratificaciones Extraordinarias Presupuestadas 2025		
Importe Límite < 10 % de Aplicaciones 15100	8.178.990,67 €	3.707.500,00 €

Quinta. Suficiencia de la dotación de crédito necesario para la atención de los compromisos relativos al personal temporal o funcionarios interinos (Programas, Sustitución o Acumulación), la determinación del crédito necesario para asumir el coste derivado de la ejecución de las posibles sentencias judiciales firmes en materia de personal y la dotación de crédito para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de programas con financiación externa vigentes, incluidos en las consignaciones del Capítulo I de Gastos de Personal para el ejercicio 2026.

De acuerdo con los cálculos efectuados respecto de aquellos empleados/as públicos/as con una relación jurídica de personal laboral que han formalizado contratos de carácter temporal, teniendo en cuenta el periodo efectivo de prestación de servicios durante el próximo ejercicio 2026 que se correspondería a la vigencia de esos contratos o bien los créditos necesarios para la ejecución de programas sujetos a financiación externa o aquellos créditos para la ejecución de expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo, los créditos necesarios y suficientes para el abono de las retribuciones que devengarán durante el citado ejercicio son los que a continuación se relacionan, **siendo en todo caso suficientes para la cobertura de todas las obligaciones retributivas previstas:**

Previsión para 2026 de programas de subvenciones	253.834,20 €
Previsión 2026 de gastos contratos temporales vigentes	1.650.430,66 €
Previsión 2026 de gastos derivados de expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo.	800.000,00 €
Total previsión necesidad de créditos.	2.704.264,86 €

Respecto aquellos empleados/as públicos/as con una relación jurídica de personal funcionario que han formalizado nombramientos interinos (por programas, sustitución o acumulación de tareas) previstos en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público TREBEP), teniendo en cuenta tanto el periodo efectivo de prestación de



servicios durante el próximo ejercicio 2026 durante la vigencia de esos nombramientos como la formalización de nuevos nombramientos motivados en necesidades sobrevenidas, los créditos necesarios y suficientes para el abono de las retribuciones que devengarán durante el citado ejercicio son los que a continuación se relacionan, siendo en todo caso suficientes para la cobertura de todas las obligaciones retributivas previstas:

Previsión 2026 Funcionarios Interinos	1.736.332,65 €
Total previsión necesidad de créditos.	1.736.332,65 €

Por último, en relación al coste derivado de la ejecución de las sentencias judiciales firmes en materia de personal, se llevarán a efecto en la forma establecida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias y títulos constituidos. Cabe aclarar que las sentencias cuya firmeza y cuantía son conocidas por el Área de Recursos Humanos, se ejecutarán con cargo a los créditos del Capítulo I no comprometidos. Aquellas sentencias cuya firmeza se traslade a lo largo del próximo ejercicio 2026 se ejecutarán, una vez el órgano competente municipal adopte la resolución correspondiente, con los créditos resultantes de los expedientes de modificaciones presupuestarias que se tramiten entre las Áreas de Programa del Capítulo I de Gastos de Personal.

Sexta. Suficiencia de la dotación de crédito necesario para la atención de los compromisos asumidos para satisfacer los conceptos variables previsibles a devengar durante el próximo año, que han sido previstos en el Capítulo I de Gastos de Personal para el ejercicio 2026.

- De acuerdo con los cálculos efectuados en previsión de conceptos considerados variables que se corresponden con el valor 162 rubricado “Gastos sociales del Personal” establecido por la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales, las cantidades presupuestadas han sido las que a continuación se indican:

Orgánico	Programa	Económica	Descripción Aplicación Económica	Importe Presupuestado
2040	2210	16204	Acción Social	2.661.963,68 €

Comprende aquellas actuaciones de acción social consideradas como beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los empleados y empleadas municipales, reconocidas todas ellas en el Convenio Colectivo del Personal Municipal y Acuerdo sobre condiciones socioeconómicas del personal funcionario 2021-2024.

El artículo 19 de la ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (prorrogado actualmente para el ejercicio 2025), rubricado “Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”, dispone en el apartado 3, que los gastos de acción social no podrá incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022, considerando que los gastos de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los

empleados y empleadas públicas que prestan sus servicios, en este caso, en el Ayuntamiento de Marbella.

No obstante, se ha de tener en cuenta que, en términos globales, el gasto en acción social contemplado en el Convenio Colectivo 2021 – 2024 y Acuerdo socioeconómico del personal funcionario, no ha variado desde el ejercicio 2016 (al contrario, se ha reducido por aplicación de diversas medidas), tal y como se observa en el cuadro siguiente:

Apli. 16204	Ejercicio
2.063.430,00 €	2016
2.594.509,58 €	2017
2.594.509,58 €	2018
2.650.000,00 €	2019
2.650.000,00 €	2020
2.665.000,00 €	2021
2.714.058,98 €	2022
2.714.058,98 €	2023
2.214.058,98 €	2024
2.214.058,98 €	2025

Desde 2016, se han venido aplicando incrementos retributivos (de acuerdo con el detalle), sin que hayan tenido repercusión directa en los créditos necesarios para asumir el gasto social de carácter convencional.

Ejercicio	% increm
2016	1
2017	1%
2018	1,5
2019	2,25
2020	2
2021	0,9
2022	3,5
2023	3,5
2024	2,5
2025	

La actualización del importe consignado en la aplicación presupuestaria 2040 9202 16204 desde los 2.214.058,98 € del ejercicio 2025 a los 2.661.963,68 € previstos para el ejercicio 2026, se debe a la actualización de dichos incrementos de acuerdo con el detalle que se relaciona a continuación:



Apli. 16204	Ejercicio	% increm	
2.063.430,00 €	2016	1	22.140,59 €
2.594.509,58 €	2017	1%	22.362,00 €
2.594.509,58 €	2018	1,5	33.878,42 €
2.650.000,00 €	2019	2,25	57.454,28 €
2.650.000,00 €	2020	2	47.112,51 €
2.665.000,00 €	2021	0,9	21.624,64 €
2.714.058,98 €	2022	3,5	84.852,69 €
2.714.058,98 €	2023	3,5	87.822,53 €
2.214.058,98 €	2024	2,5	64.925,94 €
2.214.058,98 €	2025		
2.661.963,68 €	2026		447.904,70 €

Las funcionalidades informáticas que se han implantado para la gestión de todas las actuaciones en materia de acción social, así como las medidas adoptadas para la racionalización de los procedimientos de gestión del gasto social, deberían ajustarlo a los créditos presupuestados.

En todo caso, si fuese necesario la dotación de créditos complementarios (por peticiones y solicitudes efectuadas por los empleados y empleadas municipales de acceso a jubilación ordinaria o anticipada, incapacidad permanente en cualquiera de los grados previstos en la normativa o fallecimientos), estos se obtendrían con aquellos que resultaran de los expedientes de modificación presupuestaria que el Área de Recursos Humanos debiera tramitar entre las Áreas de Programa del Capítulo I de Gastos de Personal, en relación con el disponible.

Se procederá a la formalización del correspondiente documento de retención de crédito RC para asegurar los mismo al inicio del ejercicio.

Org.	Progr.	Económica	Descripción Aplicación Económica	Importe Presupuestado
2040	9202	16205	Seguros	800.000,00 €

La atención de las necesidades de crédito derivadas de las obligaciones que surgirán del Seguro Accidente y de vida que cubrirá las contingencias que se produzcan con ocasión del desempeño de funciones por los empleados y empleadas municipales a los que son de aplicación lo establecido en el artículo 36 rubricado “Seguro de Vida” tanto del Convenio Colectivo 2021 - 2024 de aplicación al personal laboral, como en el Acuerdo socioeconómico 2021 – 2024 de aplicación al personal funcionario, se efectuará con la dotación inicial de crédito en la aplicación indicada, que permita la incoación de manera inmediata del oportuno expediente de contratación pública conforme a lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público, lo que permitiría externalizar todas las obligaciones surgidas por este concepto.

Org.	Progr.	Económica	Descripción Aplicación Económica	Importe Presupuestado
2040	9202	16200	Formación	180.000,00 €



Comprende aquellos gastos de formación y perfeccionamiento de los empleados y empleadas municipales, incluyendo entre otros los libros adquiridos para la formación del personal que se entreguen a este y ayudas de estudio que este Ayuntamiento destina a los propios empleados/as públicos/as municipales para que asistan a ciclos, conferencias, cursos y seminarios, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VIII rubricado “Formación y Promoción Profesional” tanto del Convenio Colectivo 2021 - 2024 de aplicación al personal laboral, como en el Acuerdo socioeconómico 2021 – 2024 de aplicación al personal funcionario, sin que los créditos destinados en el ejercicio 2026 a este concepto, hayan sido incrementados respecto a los establecidos en el ejercicio 2025.

2. De acuerdo con los cálculos efectuados en previsión de conceptos considerados variables que se corresponden con el artículo 13 rubricado “Personal laboral”, conceptos 130 “Laboral Fijo” y 131 “Laboral Temporal”, subconceptos 130.01 “Horas Extraordinarias Laboral Fijo”, 130.02 “Otras remuneraciones laboral fijo”, 131.01 “Horas Extraordinarias Laboral Temporal” y 131.02 “Otras remuneraciones Laboral Temporal”, que comprenden aquellas retribuciones que deben abonarse al personal laboral fijo por este concepto establecido por la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales, las cantidades presupuestadas son las que a continuación se indican, teniendo en cuenta que las aplicaciones 13001, 13101, 13002 y 13102 se vincularán por cada uno de los programas de gasto en aplicación del artículo 27 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril:

Org.	Progr.	Económica	Descripción Aplicación Económica	Importe Presupuestado
2040		13001	Horas extraordinarias Laboral Fijo	904.442,55 €
2040	1320	13001		33.000,00 €
2040	1330	13001		5.000,00 €
2040	1360	13001		500,00 €
2040	1510	13001		36.000,00 €
2040	1532	13001		30.000,00 €
2040	1610	13001		15.000,00 €
2040	1621	13001		115.000,00 €
2040	1630	13001		180.642,55 €
2040	1650	13001		15.000,00 €
2040	1700	13001		11.000,00 €
2040	1710	13001		40.000,00 €
2040	2310	13001		14.000,00 €
2040	2311	13001		4.000,00 €
2040	2412	13001		500,00 €
2040	3300	13001		20.800,00 €
2040	3370	13001		5.000,00 €
2040	3380	13001		27.000,00 €
2040	3420	13001		85.000,00 €
2040	4300	13001		1.000,00 €
2040	4312	13001		500,00 €
2040	4313	13001		1.000,00 €
2040	4320	13001		33.000,00 €
2040	4411	13001		26.000,00 €
2040	4911	13001		5.000,00 €
2040	9120	13001		10.000,00 €



2040	9200	13001		22.000,00 €
2040	9202	13001		80.000,00 €
2040	9203	13001		6.000,00 €
2040	9204	13001		15.000,00 €
2040	9205	13001		500,00 €
2040	9231	13001		1.000,00 €
2040	9240	13001		5.000,00 €
2040	9250	13001		1.000,00 €
2040	9310	13001		20.000,00 €
2040	9320	13001		25.000,00 €
2040	9340	13001		15.000,00 €

Org.	Progr.	Económica	Descripción Aplicación Económica	Importe Presupuestado
2040		13101	Horas extraordinarias Laboral Temp	0,00 €

A estos conceptos variables le son de aplicación lo establecido en los artículos 22 “Horas Extraordinarias” y 26.3 “Trabajos Extraordinarios” del Convenio Colectivo del personal municipal 2021 – 2024. Las cantidades presupuestadas en previsión para el ejercicio 2024 se han reducido de forma importante respecto a las incluidas en el presupuesto del ejercicio 2023. El Área de Recursos Humanos continuará con el desarrollo de las funcionalidades informáticas que han permitido aplicar rigurosamente los límites establecidos en el artículo 35.2 (80 horas anuales por empleado/a) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los cálculos efectuados en la estimación de los créditos que pudieran ser necesarios a lo largo del ejercicio 2026 para cumplir con las obligaciones derivadas del concepto, permitirán atenderlas con la adecuada suficiencia de crédito. En todo caso, si fuese necesario la dotación de créditos complementarios, estos se obtendrían con aquellos que resultaran de los expedientes de modificación presupuestaria que el Área de Recursos Humanos debiera tramitar con los créditos disponibles en la propia delegación en la que se haya producido la necesidad.

Respecto a la cobertura de aquellas horas extraordinarias realizadas por los empleados/as públicos/as fuera del límite legal indicado en el párrafo anterior y que se comuniquen por las diferentes Delegaciones Municipales al amparo de lo establecido en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, cuando correspondan a aquellas realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes de acuerdo con el informe emitido por el responsable de la misma (fuerza mayor), **se realizará con los créditos disponibles en la propia delegación a través de los oportunos expedientes de modificaciones presupuestarias si fuera necesario.**

Org.	Progr.	Económica	Descripción Aplicación Económica	Importe Presupuestado
2040		13002	Otras Remuneraciones Laboral Fijo	1.557.100,00 €
2040	1320	13002		70.000,00 €
2040	1330	13002		6.100,00 €



2040	1510	13002		85.000,00 €
2040	1532	13002		145.000,00 €
2040	1610	13002		2.000,00 €
2040	1621	13002		180.000,00 €
2040	1630	13002		170.000,00 €
2040	1640	13002		4.500,00 €
2040	1650	13002		8.500,00 €
2040	1700	13002		6.000,00 €
2040	1710	13002		45.000,00 €
2040	2310	13002		21.000,00 €
2040	3110	13002		50.000,00 €
2040	3300	13002		76.000,00 €
2040	3332	13002		4.200,00 €
2040	3370	13002		20.000,00 €
2040	3380	13002		67.000,00 €
2040	3420	13002		55.000,00 €
2040	4320	13002		6.800,00 €
2040	4411	13002		14.500,00 €
2040	4912	13002		7.500,00 €
2040	9120	13002		42.500,00 €

Org.	Progr.	Económica	Descripción Aplicación Económica	Importe Presupuestado
2040		13102	Otras Remuneraciones Laboral Tem	41.000,00 €
2040	1621	13102		10.000,00 €
2040	2310	13102		1.000,00 €
2040	2314	13102		3.000,00 €
2040	3231	13102		1.000,00 €

A estos conceptos variables le son de aplicación lo establecido en el artículo 26.6 (Plus de Conducción) y en la Disposición Transitoria Cuarta del Convenio Colectivo del personal municipal 2021 – 2024 (Quebranto de Moneda), además de aquellos complementos de puestos de trabajo que diversos empleados/as públicos/as laborales tienen reconocidos. Las cantidades presupuestadas en previsión para el ejercicio 2026 no han sufrido incrementos respecto a las incluidas en el presupuesto del ejercicio 2025, puesto que las obligaciones establecidas y previstas deberían estar cubiertas, lo que permitirá la suficiencia del crédito previsto para la cobertura de estos conceptos variables.

En todo caso, si fuese necesario la dotación de créditos complementarios, estos se obtendrían con aquellos que resultaran de los expedientes de modificación presupuestaria que el Área de Recursos Humanos debiera tramitar entre las Áreas de Programa del Capítulo I de Gastos de Personal en las que se hubiera establecido la necesidad, teniendo en cuenta que principalmente la dotación **se realizará con los créditos disponibles en la propia delegación.**



3. De acuerdo con los cálculos efectuados en previsión de conceptos considerados variables que se corresponden con el artículo 15 rubricado “Incentivos al rendimiento”, conceptos 150 “Productividad” y 151 “Gratificaciones”, que comprenden aquellas retribuciones destinadas a remunerar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa en el desempeño de las funciones encomendadas a los empleados/as públicos/as funcionarios, establecidos por la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales, las cantidades presupuestadas son las que a continuación se indican:

Org,	Programa	Económica	Descripción Económica	Importe Presupuestado
2040		15000	Complementos de Productividad	1.146.035,00 €
2040	1320	15000		150.000,00 €
2040	1330	15000		4.300,00 €
2040	1360	15000		43.200,00 €
2040	1510	15000		145.000,00 €
2040	1532	15000		12.000,00 €
2040	1621	15000		785,00 €
2040	1640	15000		2.000,00 €
2040	1650	15000		500,00 €
2040	1700	15000		32.800,00 €
2040	3110	15000		4.000,00 €
2040	3230	15000		2.800,00 €
2040	3300	15000		20.000,00 €
2040	3370	15000		1.400,00 €
2040	3380	15000		6.200,00 €
2040	3381	15000		7.200,00 €
2040	3420	15000		10.000,00 €
2040	4200	15000		57.000,00 €
2040	4300	15000		6.850,00 €
2040	4320	15000		8.000,00 €
2040	9120	15000		32.000,00 €
2040	9200	15000		170.000,00 €
2040	9201	15000		8.000,00 €
2040	9202	15000		80.000,00 €
2040	9204	15000		100.000,00 €
2040	9250	15000		10.000,00 €
2040	9310	15000		150.000,00 €
2040	9320	15000		20.000,00 €
2040	9340	15000		62.000,00 €

Estos conceptos variables son los establecidos en el Acuerdo sobre condiciones socioeconómicas del personal funcionario 2021 – 2024, además de aquellos complementos de productividad asignados y reconocidos a diversos empleados/as



públicos/as laborales. Las cantidades presupuestadas en previsión para el ejercicio 2026 se han ajustado a las obligaciones reconocidas vigentes y su repercusión en el próximo ejercicio 2026, lo que permitirá la suficiencia del crédito previsto para estos conceptos.

La cobertura de aquellos conceptos variables de la misma naturaleza que se propongan por las diferentes Delegaciones Municipales al amparo de las normas legales y estatutarias indicadas, **se realizará con los créditos disponibles en la propia delegación a través de los oportunos expedientes de modificaciones presupuestarias si fuera necesario.**

Org,	Programa	Económica	Descripción Económica	Importe Presupuestado
2040		15100	Gratificaciones	3.707.500,00 €
2040	1320	15100		2.200.000,00 €
2040	1330	15100		30.000,00 €
2040	1350	15100		1.000,00 €
2040	1360	15100		900.000,00 €
2040	1510	15100		90.000,00 €
2040	1532	15100		11.000,00 €
2040	1621	15100		1.500,00 €
2040	1700	15100		18.000,00 €
2040	2310	15100		6.000,00 €
2040	2311	15100		3.000,00 €
2040	3110	15100		4.000,00 €
2040	3300	15100		10.000,00 €
2040	3370	15100		1.000,00 €
2040	3380	15100		15.000,00 €
2040	3420	15100		4.000,00 €
2040	4200	15100		4.000,00 €
2040	4320	15100		4.000,00 €
2040	4411	15100		1.000,00 €
2040	9120	15100		30.000,00 €
2040	9200	15100		65.000,00 €
2040	9202	15100		80.000,00 €
2040	9203	15100		10.000,00 €
2040	9204	15100		110.000,00 €
2040	9205	15100		1.000,00 €
2040	9231	15100		12.000,00 €
2040	9240	15100		2.000,00 €
2040	9250	15100		10.000,00 €
2040	9310	15100		42.000,00 €
2040	9320	15100		17.000,00 €
2040	9330	15100		10.000,00 €
2040	9340	15100		15.000,00 €



A estos conceptos variables le son de aplicación lo establecido en los artículos 22 “Gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo” y 26.3 “Trabajos Extraordinarios” del Acuerdo sobre condiciones socioeconómicas del personal funcionario 2021 – 2024. El Área de Recursos Humanos continuará con el desarrollo de las funcionalidades informáticas para gestionar adecuadamente la información, lo que permitirá la suficiencia del crédito previsto para el próximo ejercicio.

La cobertura de aquellas gratificaciones realizadas por los empleados/as públicos/as funcionarios que sean comunicadas por las diferentes Delegaciones Municipales sin la necesaria habilitación del crédito, **se realizará con los créditos disponibles en la propia delegación a través de los oportunos expedientes de modificaciones presupuestarias si fuera necesario.**

IV. Conclusiones

El Capítulo I de Gastos de Personal y el Anexo de Personal (plantilla presupuestaria) incorporado al expediente administrativo para la aprobación de los Presupuestos Municipales para el año 2026 del Excmo. Ayto. de Marbella resulta ajustado a Derecho, cumpliendo las distintas limitaciones que rigen en la elaboración o confección de las plantillas presupuestarias de las Entidades Locales.

En Marbella, a fecha de firma electrónica

Fdo.: el Jefe del Servicio de Gestión Económica y Presupuestaria de Recursos Humanos

