

INFORME SOBRE EL ANEXO DE PERSONAL (PLANTILLA PRESUPUESTARIA) INCORPORADO AL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO PARA LA APROBACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES PARA EL AÑO 2019 DEL EXCMO. AYTO. DE MARBELLA

I. La plantilla presupuestaria como instrumento de planificación y su repercusión sobre otros instrumentos en materia de Empleo Público

De conformidad con el art. 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 creados pero 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» (art. 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 con anterioridad a 1 de enero de 2005» (disposición transitoria 4.ª del TREBEP).

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 art. 19 [rubricado *Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal*] de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018) no opera directamente sobre la plantilla presupuestaria, sino que es aplicable única y exclusivamente con respecto a las ofertas de empleo público.

II. La plantilla como parte de los Presupuestos de las Entidades Locales

Según el art. 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 art. 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 art. 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.

Una vez que hayan entrado en vigor los Presupuestos, han de tenerse presente las reglas contenidas en los apartados 2 y 3 del citado art. 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: 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».

Por otro lado, de conformidad con el apartado 3 del art. 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, «la modificación de las plantillas durante la vigencia del Presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél».

III. Las limitaciones que rigen en la elaboración o confección de las plantillas presupuestarias de las Entidades Locales

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

El art. 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 2019 del Excmo. Ayto. de Marbella cumple los límites contemplados en el art. 18 (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 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018; siendo ello así tanto en lo que se refiere al límite máximo de incremento global de las retribuciones del personal al servicio del Excmo. Ayto. 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.

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

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» (art. 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» (art. 13.1 del TREBEP).

En relación con los citados créditos presupuestarios consignados para la retribución del personal eventual, ha de tenerse presente que el art. 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 art. 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 2019 del Excmo. Ayto. de Marbella cumple el citado límite en las consignaciones de créditos presupuestarios para la retribución del personal eventual, cuyo número no supera (incluso es inferior) 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:

Cód. puesto	Denominación
200064	ASESOR/A COORDINADOR DE PARQUES Y JARDINES
200065	ASESOR/A COORDINADOR DE PLAYAS
200068	ASESOR/A DE GABINETE SAN PEDRO ALCANTARA
200057	ASESOR/A DE ATENCIÓN A MEDIOS DE MARBELLA
200072	ASESOR/A DE COMUNICACION Y COMERCIO DE SAN PEDRO ALCANTARA
200067	ASESOR/A DE DEPORTES DE SAN PEDRO ALCANTARA
200070	ASESOR/A DE MANTENIMIENTO Y PARQUES Y JARDINES DE SAN PEDRO ALCANTARA
200071	ASESOR/A DE OBRAS Y URBANISMO DE SAN PEDRO ALCANTARA
200069	ASESOR/A DE SOSTENIBILIDAD Y EMPLEO SAN PEDRO ALCANTARA
200073	ASESOR/A DE TURISMO, FIESTAS Y EVENTOS DE SAN PEDRO ALCANTARA
200077	ASESOR/A DISTRITO OESTE
200052	ASESOR/A RESPONSABLE DE FOMENTO, EMPLEO Y PYMES

200055	ASESOR/A RESPONSABLE DE DERECHO SOCIAL Y PARTICIPACION CIUDADANA SAN PEDRO ALCANTGARA
200054	ASESOR/A RESPONSABLE DE DINAMIZACION JUVENIL Y EVENTOS
200053	ASESOR/A RESPONSABLE DE NUEVAS TEGNOLOGIAS
200075	ASESOR/A TENENCIA DE ALCALDIA DE LAS CHAPAS
200076	ASESOR/A TENENCIA DE NUEVA ANDALUCIA
200058	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200059	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200060	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200061	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200062	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200063	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200066	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL
200074	SECRETARIO/A DE GRUPO MUNICIPAL

C) 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

Además de las limitaciones con respecto a la consignación de créditos presupuestarios para la retribución del personal eventual al servicio de las Entidades Locales, también existen limitaciones normativas con 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 art. 7 (rubricado *Limites 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) incorporado al expediente administrativo para la aprobación de los Presupuestos Municipales para el año 2019 del Excmo. Ayto. 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 puede comprobarse a continuación:

Masa retributiva global presupuestada.....	148.811.289,24 €
- Masa retributiva global presupuestada del personal laboral.....	86.701.001,34 €
- Suma de las retribuciones básicas, ayuda familiar y complementos de destino del personal funcionario.....	21.762.608,74 €
=	40.347.679,16 €
Complementos específicos del personal funcionario.....	
18.551.760,85 € (< 75% de 40.347.679,16 €)	
Complementos de productividad del personal funcionario.....	
687.052,97 € (< 30% de 40.347.679,16 €)	
Gratificaciones extraordinarias del personal funcionario.....	
774.994,05 € (< 10% de 40.347.679,16 €)	

IV. Conclusiones

El Anexo de Personal (plantilla presupuestaria) incorporado al expediente administrativo para la aprobación de los Presupuestos Municipales para el año 2019 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 7 de noviembre de 2018

Fdo.: el Jefe del Servicio de Recursos Humanos, Organización y Calidad
del Excmo. Ayto. de Marbella



Carlos Díaz Cáceres