

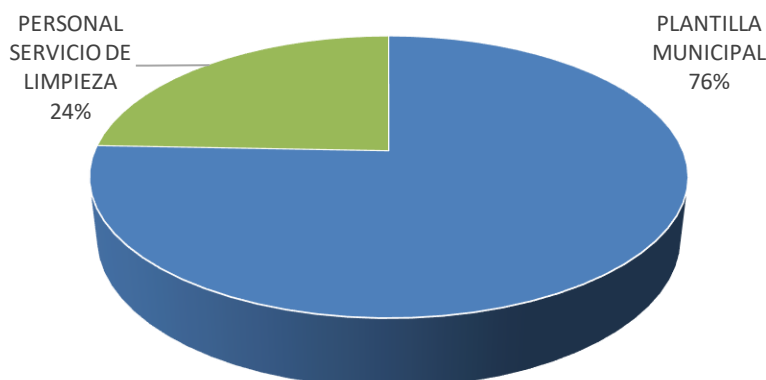
## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

### INFORME DE LA JEFE DEL SERVICIO DE PERSONAL EN RELACIÓN CON EL CAPÍTULO PRIMERO DEL PRESUPUESTO DE GASTOS, GASTOS DE PERSONAL, CORRESPONDIENTE AL AÑO 2021.

**PRIMERO.-** El capítulo I de gastos, de Personal, para el Presupuesto 2021 asciende a 31.367.038,20 euros incluyendo todas las retribuciones del personal de plantilla y del Servicio de Limpieza (personal que no forma parte de la plantilla municipal y su situación es a extinguir) así como la previsión de cotizaciones a la Seguridad Social con el siguiente desglose:

	RETRIBUCIONES	S.SOCIAL	TOTAL
<b>PLANTILLA MUNICIPAL</b>	18.275.223,33	5.567.884,96	23.843.108,29
<b>PERSONAL SERVICIO DE LIMPIEZA</b>	5.608.539,94	1.915.389,97	7.523.929,91
<b>TOTAL AYUNTAMIENTO</b>	23.883.763,27	7.483.274,93	<b>31.367.038,20</b>

Distribución del gasto de personal:



Con respecto al capítulo de gastos de personal aprobado para 2020 se ha producido una disminución global de 174.006,07 euros como consecuencia de la continuidad en la línea política trazada desde hace varios años de contención en el gasto en materia de personal:

	TOTAL 2021	TOTAL 2020	DIF.2020/2021
<b>PLANTILLA MUNICIPAL</b>	23.843.108,29	23.848.456,88	-5.348,59
<b>PERSONAL SERVICIO DE LIMPIEZA</b>	7.523.929,91	7.691.416,99	-167.487,08
<b>TOTAL AYUNTAMIENTO</b>	31.367.038,20	31.539.873,87	-172.835,67

El anexo I de personal que se acompaña al expediente junto al presente informe detalla todas las modificaciones producidas en los instrumentos de gestión de recursos humanos, esto es la plantilla, la relación de puestos de trabajo (RPT), plantilla presupuestaria y organigrama.

#### 1.- Adecuación a la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

En el año 2021 las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento de Motril, incluyendo cargos públicos, no experimentarán incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad.

No obstante, en previsión de la próxima aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2021 incluyendo un aumento del 0.9 % se ha dotado en el capítulo 5 un fondo de contingencia del presupuesto municipal, previsto en la Orden EHA/3565/2008, de forma que en el supuesto de que se aprobara incremento retributivo se pudiera modificar los créditos del capítulo 1 del estado de gastos en la cuantía que corresponda mediante la correspondiente modificación presupuestaria.

### **2.- Aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.**

No se realizan aportaciones a planes de pensiones, de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación por cuanto esta entidad local no dispone de estas figuras.

### **3.- Cumplimiento del artículo 7 del R.D. 861/1986.**

Las retribuciones básicas y el complemento de destino están adecuadas a las cantidades fijadas por el *Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público y la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.*

Respecto de los complementos específico, de productividad y las gratificaciones hay que tener en cuenta los límites cuantitativos establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la administración local, según el cual, la cuantía global de los complementos específicos y productividad y las gratificaciones no podrán exceder del 75, 30 y 10 por ciento respectivamente de la cantidad que resulte de restar a la masa retributiva global, la suma de las cantidades que al personal funcionario le corresponden por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

CONCEPTO	P. FUNCIONARIO
MASA RETRIBUTIVA GLOBAL	14.802.670,15
BÁSICAS (INCLUYE ANTIGÜEDAD)	6.485.168,04
COMPLEMENTO DE DESTINO	2.395.414,18
RB + CD	8.880.582,22
MARG - RB - CD	5.922.087,93
C.ESPECÍFICO 75 %	<b>4.441.565,95</b>
C.ESPECÍFICO PRESUPUESTADO	5.920.259,20
DIFERENCIA (-) margen excedido	-1.478.693,25

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

<b>PORCENTAJE (%)</b>	99,97
<b>PRODUCTIVIDAD 30 %</b>	<b>1.776.626,38</b>
<b>PRODUCTIVIDAD PRESUPUESTADA</b>	25.000,00
<b>DIFERENCIA</b>	1.751.626,38
<b>PORCENTAJE (%)</b>	0,42
<b>GRATIFICACIONES 10 %</b>	<b>592.208,79</b>
<b>GRATIFICACIONES PRESUPUESTADAS</b>	1.671,80
<b>DIFERENCIA</b>	590.536,99
<b>PORCENTAJE (%)</b>	0,03

Se observa que la cuantía global de los complementos específicos del personal funcionario excede del porcentaje establecido en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril.

#### 4.- Complemento de productividad.

Para el presupuesto de 2021 la **cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad** queda establecida en 25.000 euros (50.000 euros en 2020).

Los **criterios para la distribución** de dicha cuantía entre los diferentes programas o área con el objeto de realizar posteriormente la asignación individualmente del complemento de productividad se realizarán de conformidad con los criterios existentes para este concepto.

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del referido RD 861/1986, de 25 de abril, que establece:

##### **Artículo 5.º Complemento de productividad.**

1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.
2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.
3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.
4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.
5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2, b), de esta norma.
6. Corresponde al alcalde o al presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, **con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno**, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Así como lo dispuesto en los Criterios de Distribución del Complemento de productividad aprobados en Pleno de 7 de noviembre de 2016, publicados en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 1, de 3 de enero de 2017. Modificados parcialmente por los acuerdos de Pleno de 24/02/2017, 27/09/2017 y de 30/10/2019 publicados en los Boletines

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

Oficiales de la Provincia de 27/03/2017, de 27/10/2017 y de 02/12/2019 respectivamente.

El Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público dispone que

**Artículo 6. Retribuciones de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP.**

*Uno. En el año 2020 las retribuciones de los funcionarios serán las siguientes:*

**E) El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo.**

*Cada Departamento ministerial u organismo público determinará, dentro del crédito total disponible, que experimentará el incremento máximo previsto en el artículo 3.Dos, en términos anuales, respecto al establecido a 31 de diciembre de 2019, las cuantías parciales asignadas a sus distintos ámbitos orgánicos, territoriales, funcionales o de tipo de puesto. Así mismo, determinará los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:*

*1.ª La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.*

*2.ª En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.*

### 5.- Actualización de antigüedades.

Se contempla un incremento en la consignación producido por la previsión del devengo de nuevos trienios al personal que para 2021 según informe emitido por quien suscribe con fecha 1 de octubre de 2020 (expediente 13669/2020)

	Importe Trienios	Cotización Seguridad Social	TOTAL
Personal del Ayuntamiento de Motril	31.575,97	9.456,07	41.032,05
Personal proveniente de la extinta LIMDECO	18.069,94	6.088,74	24.158,68
<b>SUMA</b>	<b>49.645,91</b>	<b>15.544,81</b>	<b>65.190,72</b>

Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la siguiente normativa de aplicación:

**5.1.-** Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración local determina en el apartado segundo del artículo 2, Retribuciones básicas, que:

*El sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivas de conformidad con lo legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado.*

**5.2.-** Artículo 34, Devengo de retribuciones, de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

Presupuestos Generales del Estado para el año 1998, dispone que

*Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que correspondan (...).*

**5.3.-** 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; artículo 26.

**5.4.-** Acuerdo Convenio de los empleados públicos al servicio del Ayuntamiento de Motril; artículo 21.

**5.5.-** Artículo 34, *Devengo de retribuciones*, de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1998, dispone que *Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual se harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario referidos al primer día hábil del mes a que correspondan (...).*

**5.6.-** IV Convenio Colectivo Empresa Limpieza Pública de la Costa Tropical, artículo 27 (BOP de 21 de diciembre de 2015) sobre Aplicación de los conceptos económicos; Antigüedad, de aplicación al personal del Servicio de Limpieza - Exteriores.

**5.7.-** Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de instituciones no sanitarias de Granada y Provincia, artículo 11, sobre Antigüedad de aplicación al personal del Servicio de Limpieza - Interiores (BOP de 26 de enero de 2018).

### **6.- Cargos públicos.**

En el presupuesto se contempla una dotación de **veintiún cargos públicos con dedicación** al objeto de desarrollar responsabilidades que así lo requieren. No hay modificación de sus asignaciones para 2021.

### **7.- Personal eventual.**

La dotación de efectivos del personal eventual continúa siendo de **doce efectivos** cumpliendo los requisitos establecidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local dispone Artículo 104 bis. Personal eventual de las Entidades Locales.

En cuanto a sus retribuciones se rigen por el régimen general de los funcionarios de carrera (art. 12.3 del EBEP).

### **8.- Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.**

Tras la *Resolución de 25 de febrero de 2020, de la Dirección General de la Función Pública, por la que se resuelve el concurso unitario de provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional* los tres puestos de esta Corporación reservados a este tipo de personal (Interventor, Secretaria y Tesorera) se encuentran provistos con carácter definitivo.

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

Este tipo de personal tiene asignadas retribuciones básicas correspondientes al subgrupo de clasificación profesional A1 y las complementarias de conformidad con la normativa de aplicación y acuerdos del pleno de la Corporación municipal.

### 9.- Relación de bajas de gasto de plantilla.

Este apartado se relacionan las bajas de gasto con valoración económica respecto a variaciones de plantilla, amortizaciones y otras causas. Si bien se hace la observación que la dotación económica incluye retribuciones básicas, complementarias y cotización a la Seguridad Social ya que se amortiza la plaza (plantilla) y su correspondiente puesto (RPT).

En el presupuesto correspondiente a 2021 se han amortizado las siguientes plazas (expediente 14070/2020):

PLANTILLA MUNICIPAL						
CÓDIGO	PERSONAL	DENOMINACIÓN	SUB GRUPO	TITULAR	MOTIVO	DOTACIÓN PRESUPUESTO 2020
F1591	FUNCIONARIO	SUBINSPECTOR POLICÍA LOCAL	A2	ROJAS BONEL, JOSE LUIS	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 16/03/2020	62.815,35
F2373	FUNCIONARIO	EDUCADORA FAMILIAR	A2	DIAZ ENRIQUEZ, FRANCISCA R.	JUBILACIÓN EL 30/06/2020, RESOLUCIÓN 27/04/2020	16.024,73
F2497	FUNCIONARIO	ADMINISTRATIVA	C1	TERRON DENIA, ROSA MARIA	INCAPACIDAD PERMANENTE DESDE 12/12/2017. RESOLUCIÓN 14/03/2018	0
F1604	FUNCIONARIO	POLICIA LOCAL	C1	PADIAL SANCHEZ, EDUARDO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 07/05/2020	46.408,97
F1907	FUNCIONARIO	POLICIA LOCAL	C1	FERNANDEZ PEREZ, DARIO ALEJANDRO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 07/05/2020	47.034,39
F2282	FUNCIONARIO	POLICIA LOCAL	C1	ROYO RUBIA, JORGE	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 07/05/2020	45.783,55
F131	FUNCIONARIO	OFICIAL POLICÍA LOCAL	C1	CONDE SANCHEZ, PEDRO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 13/03/2020	51.577,35
F1383	FUNCIONARIO	OFICIAL POLICÍA LOCAL	C1	RUBIO SPINOLA, JOSE MANUEL	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 13/03/2020	51.041,27
F77	FUNCIONARIO	OFICIAL POLICÍA LOCAL	C1	SALAZAR HIGUERAS, LUIS FERNANDO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 13/03/2020	52.113,43
L2080	FUNCIONARIO	CONSERJE MANTENEDOR	C2	GALVEZ FUENTES, EDUARDO	JUBILACIÓN EL 01/01/2020, RESOLUCIÓN 14/01/2020	20.595,81
F3803	FUNCIONARIO	OFICIAL	C2	VACANTE	VACANTE	368,42
F1846	FUNCIONARIO	OFICIAL ALBAÑIL	C2	ESPINOSA ABARCA, JOSE LUIS	JUBILACIÓN EL 19/07/2020, RESOLUCIÓN 27/05/2020	13.947,80
F2035	FUNCIONARIO	OFICIAL ALBAÑIL	C2	FERNANDEZ MARTIN, MIGUEL	JUBILACIÓN EL 27/10/2020, RESOLUCIÓN 21/09/2020	31.684,79
F2168	FUNCIONARIO	OFICIAL JARDINERO	C2	LOPEZ PEREZ, IGNACIO	JUBILACIÓN EL 02/09/2020, RESOLUCIÓN 22/06/2020	33.775,99
F295	FUNCIONARIO	OPERARIO	OAP	FERNANDEZ LOPEZ, FERNANDO	JUBILACIÓN EL 21/07/2020, RESOLUCIÓN 27/05/2020	37.428,74
PLANTILLA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA						
CÓDIGO	PERSONAL	DENOMINACIÓN		TITULAR	MOTIVO	
L5029	LABORAL	PEÓN	OAP	AGUILAR GARCÍA, CARMEN	JUBILACIÓN EL 15/05/2020, RESOLUCIÓN 05/11/2019	14.687,28
L5036	LABORAL	PEÓN	OAP	SANCHEZ CASAS, PILAR	JUBILACIÓN EL 22/06/2020, RESOLUCIÓN 20/02/2020	34.632,30

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

L5130	LABORAL	PEÓN ESPECIALIZADO	OAP	RODRIGUEZ JIMENEZ, JOSE ANTONIO	JUBILACIÓN EL 24/09/2020, RESOLUCIÓN 31/10/2019	27.571,75
L5131	LABORAL	PEÓN ESPECIALIZADO	OAP	PEREZ MARTIN, JOSE ANTONIO	JUBILACIÓN EL 04/05/2020, RESOLUCIÓN 29/10/2019	13.824,85
L5133	LABORAL	PEÓN ESPECIALIZADO	OAP	LOPEZ ESTEVEZ, MANUEL	JUBILACIÓN EL 15/08/2020, RESOLUCIÓN 05/02/2020	35.481,64

Adicionalmente se amortizan las siguientes plazas por los motivos que se expresan:

PLANTILLA MUNICIPAL						
CÓDIGO	PERSONAL	DENOMINACIÓN	SUB GRUPO	TITULAR	MOTIVO	DOTACIÓN PRESUPUESTO 2020
L3059	LABORAL	ADMINISTRATIVO	C1	MARTÍNEZ MORÉ, PAULINO	JUBILACIÓN 12/12/2020 RESOLUCIÓN 17/11/2020	39.432,30
F0340	FUNCIONARIO	INSPECTOR DE CONSUMO	C1	ROA VICO, AMALIA	JUBILACIÓN 16/12/2020 RESOLUCIÓN 09/10/2020	41.657,02
F1286	FUNCIONARIO	OFICIAL JARDINERO	C2	SÁNCHEZ CARRASCOSA, VICENTE	INCAPACIDAD P. 25/02/2020 RESOLUCIÓN 09/03/2020	32.064,83
F3718	FUNCIONARIO	TÉCNICO AUXILIAR ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	C1	VACANTE	VACANTE	841,15

PLANTILLA DEL SERVICIO DE LIMPIEZA						
CÓDIGO	PERSONAL	DENOMINACIÓN	SG	TITULAR	MOTIVO	DOTACIÓN PRESUPUESTO 2020
L5163	LABORAL	PEÓN LIMPIADOR		CORTÉS SANTIAGO, ANTONIA	JUBILACIÓN 23/11/2020 RESOLUCIÓN 24/02/2020	34.854,06

### 10.- Relación de altas de gasto de plantilla.

Este apartado contempla las altas de gasto con valoración económica respecto a variaciones de plantilla: creación de plazas o modificaciones.

Se crean nuevas plazas para dotarse con **personal de nuevo ingreso** en la plantilla de personal funcionario para dar respuesta a las necesidades de recursos humanos del Cuerpo de Bomberos y de Policía fundamentalmente. Asimismo, se contempla la creación de una plaza de conserje.

Se incorporan también plazas destinadas a procesos de **promoción interna** en aplicación del acuerdo alcanzado el 20/12/2018 por la Corporación con la representación del personal en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) ratificado por acuerdo de Pleno de 11 de enero de 2019, punto 7º *El Ayuntamiento de Motril asumirá el compromiso de efectuar anualmente un proceso de promoción interna (tanto en su aspecto vertical como horizontal).*

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

PLAZAS NUEVA CREACIÓN									
NÚM. PLAZA/PUESTO	DENOMINACIÓN PLAZA/PUESTO	GRUPO	NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	ACTUALES PUNTOS	PROPUESTA MODIFICACIÓN PUNTOS	DIFERENCIA EN PUNTOS	FACTORES J Y K	PLAZA	OBSERVACIONES
F 3845	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	15	0	450	0	-	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3866	TECNICO/A SUPERIOR	A1	23	-	1050	0	-	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3859	TÉCNICO SUP. DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES	B	20	0	1150	0	K4	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3868	TECNICO/A SUP. EN GESTIÓN ECONOMICA DE RR.HH.	B	17	0	950	0	-	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3856	TÉCNICO AUXILIAR JUVENTUD	C1	16	0	600	0	-	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3718	TÉCNICO AUXILIAR DE INFORMÁTICA	C1	16	0	725	0	-	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3867	TECNICO AUXILIAR ALMACEN	C1	16	0	600	0	-	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3854	CABO BOMBERO	C1	16	0	1050	0	J6	1	PROMOCIÓN INTERNA
F 3742	BOMBERO/A CONDUCTOR	C1	16	0	975	0	J6	1	PROMOCIÓN INTERNA
F2433, F2436, F1272	BOMBERO	C1	16	0	975	0	J6	3	LIBRE
F 176, 3669, 2454	BOMBERO/A CONDUCTOR	C1	16	0	975	0	J6	3	LIBRE
F3686, F1150, F3837, 3838	POLICIA LOCAL	C1	18	0	1200	0	J6	4	LIBRE
F 3851	CONSEJE SECRETARIA	C2	15	0	350	0	-	1	LIBRE
								20	

Además, se recogen en este presupuesto modificaciones en la dotación de las distintas plazas para adecuarlas a las necesidades previstas para 2021.

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	CÓDIGO	UNIDAD	MOTIVO
SECRETARIA GENERAL	F0025	SECRETARÍA	PROVISIÓN DEFINITIVA

### 11.- Relación de bajas de gasto de la RPT.

En este epígrafe se relacionan las bajas de gasto con valoración económica respecto a variaciones previas de la relación de puestos de trabajo: amortizaciones de puestos, modificaciones de complemento de destino o específico.

Este apartado coincide con el de relación de bajas de gasto de la plantilla en cuanto a su valoración por estar consignadas ambas (puestos y plantilla) en la plantilla presupuestaria por su globalidad.

### 12.- Relación de altas de gasto de la RPT.

La relación de altas de gasto con variación económica respecto a variaciones de la RPT previamente modificadas; creación de puestos, modificaciones del complemento de destino o específico.

#### 12.1.- Puestos de trabajo de nueva creación



## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

PUESTOS NUEVA CREACIÓN						
NÚM. PLAZA/PUESTO	DENOMINACIÓN PLAZA/PUESTO	GRUPO	NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	PROPUESTA MODIFICACIÓN PUNTOS	FACTORES J Y K	PUESTO
F 3844	JEFE/A SERVICIO JURIDICOS, CONTRATACIÓN Y COMPRAS, PATRIMONIO Y ADMÓN ELECTRONICA.	A1	29	1975	K4	1
F 3843	JEFE/A SECCIÓN COORDINACIÓN, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y	A1	27	1450	-	1
F 3855	JEFE/A SECCIÓN INSTALACIONES Y CONSERVACIÓN DE EDIFICIOS	A2	26	1400	-	1
F 3870	JEFE/A NEGOCIADO INFORMACIÓN Y REGISTRO	B/C1	20	800	-	1
F 3869	JEFE/A NEGOCIADO POBLACIÓN ESTADISTICA	C1	20	800	-	1
F 3871	JEFE/A NEGOCIADO NOMINAS Y SEG. SOC.	C1	20	900	K3	1
F 3852	JEFE/A MANTENIMIENTO CHARCA SUAREZ	C1	20	1125	J5-K4	1
F 3857	ENCARGADO MANTENIMIENTO EDUCACIÓN	C1/C2	18	950	J2-K4	1
F 3860, 3861, 3862, 3863	ALBAÑIL - ASFALTO	C2	15	800	K3	4
F 3864	OFICAL DE OFICIOS - ASFALTO	C2	15	800	K3	1
F/L 3858	COORDINADOR/A INSTALACIONES DEPORTIVAS	C2	15	1025	J5-K4	1
						<b>14</b>

PUESTOS NUEVA CREACIÓN SERVICIO LIMPIEZA								
DENOMINACIÓN PLAZA/PUESTO EN EL DOCUMENTO DE LA RPT	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JUNIO	PAGAGA EXTRA DICIEMBRE	SUMA AÑO	SEG. SOC.	TOTAL AÑO
ENCARGADO GENERAL SERVICIO DE LIMPIEZA	2.157,61 €	608,14 €	2.157,61 €	2.157,61 €	2.157,61 €	39.661,82 €	14.516,23 €	54.178,05 €

### 12.2.- Adecuaciones retributivas singulares (Puestos de trabajo modificados).

Determinados puestos han visto modificado su complemento de destino y el específico. Estas modificaciones se han efectuado atendiendo a lo dispuesto en el artículo 3 del *Real Decreto- ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgente sen materia de retribuciones en el ámbito del sector público* que determina

*Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.*

Por ello se han realizado muy concretas adecuaciones (no generalizadas) retributivas atendiendo al carácter singular y excepcional, por resultar imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo.

Dicho precepto contempla la posibilidad de incrementos retributivos superiores a los límites establecidos con carácter general para el conjunto del personal al servicio del sector público *con carácter singular y excepcional*, y siempre con motivo de adecuaciones retributivas derivadas del contenido del puesto de trabajo.

Corresponden a adecuaciones singulares y excepcionales. Singulares ya que afecta a un número muy determinado de empleados públicos dentro de la lógica de la singularidad, y excepcional ya que supone una especificidad muy concreta.

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

Estas adecuaciones resultan imprescindibles por el contenido los puestos de trabajo. Corresponden a puestos preexistentes con un contenido y retribución concretas que se ven afectados por una nueva valoración técnica que deriva un contenido diferente que implica una retribución superior. Esto se ha reflejado en la relación de puestos de trabajo y en la plantilla presupuestaria implicando una adecuación retributiva.

Por otro lado, en cumplimiento del acuerdo alcanzado el 20/12/2018 por la Corporación con la representación del personal en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) ratificado por acuerdo de Pleno de 11 de enero de 2019 se han realizado modificaciones en los complementos de destino de los puestos que se enumeran en las siguientes tablas. También se incorporan plazas destinadas a procesos de promoción interna en aplicación del punto 7º *El Ayuntamiento de Motril asumirá el compromiso de efectuar anualmente un proceso de promoción interna (tanto en su aspecto vertical como horizontal).*

Se han realizado con sometimiento al método de valoración de puestos de trabajo aprobado por el Pleno de esta Corporación en sesión de 26/12/2002, modificado por acuerdo de Pleno de 7 de noviembre de 2016 (BOP, 03/01/2017).

PUESTOS PROPUESTA MODIFICACIÓN										
NÚM. PLAZA/PUESTO	DENOMINACIÓN PLAZA/PUESTO	GRUPO	NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	DIFERENCIA NIVEL C.D.	ACTUALES PUNTOS	PROPUESTA MODIFICACIÓN PUNTOS	DIFERENCIA EN PUNTOS	J Y K QUE SE QUITAN	J Y K NUEVOS	PUESTO
F 3122	JEFE/A SECCIÓN CONTROL ECONOMICO Y FINANCIERO	A1	26	2	1125	-	0		-	1
F 2226	JEFE/A SERVICIO DE MEDIO AMBIENTE	A1	28	0	1650	1850	200		K4	1
F 262	JEFE/A SERVICIO DE URBANISMO Y OBRAS PUBLICAS (VARIA FACTOR B Y H)	A1	29	0	1850	1975	125		-	1
F 616	JEFE/A SECCIÓN SISTEMAS Y ADMON. REDES	A1	26	2	1275	-	0		-	1
F 38	JEFE/A SERVICIO INFORMATICA	A1/A2	26	0	1675	-	0		K5-T3	1
F 3071	JEFE/A SERVICIO AGRICULTURA, PARQUES Y JARDINES (VARIA FACTOR B Y H)	A1/A2	26	0	1525	1675	150		-	1
F 430	JEFE/A SERVICIO ECONOMIA Y HACIENDA	A1/A2	26	-3	1850	-	0		-	1
F 1202	JEFE/A BOMBEROS/AS	A2	22	-4	1675	-	0		-	1
F 3793	JEFE/A SERVICIO DEPORTES	A2/C1	22	0	1525	-	0		K5-T3	1
F 3783	ENCARGADO ALMACEN SERVICIO LIMPIEZA	C1/C2	18	0	925	875	-50	J2	K5-T2	1
F 3785	AYUDANTE ATENCIÓN AL CIUDADANO	C2	18	0	800	-	0		K5-T2	1
F3779	COORDINADOR/A DE ALCALDIA	C1/C2	22	-4	1350	800	-550	K5-T3	K5-T2	1
F/L 1973	ENCARGADO GENERAL DEL MEDIO RURAL	C2	18	0	1000	1125	125	-	-	1

# INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

PLAZAS PROPUESTA MODIFICACIÓN											
NÚM. PLAZA/PUESTO	DENOMINACIÓN PLAZA/PUESTO	GRUPO	NIVEL COMPLEMENTO DESTINO	DIFERENCIA NIVEL C.D.	ACTUALES PUNTOS	PROPUESTA MODIFICACIÓN PUNTOS	DIFERENCIA EN PUNTOS	J Y K QUE SE QUITAN	J Y K NUEVOS	PUESTO	PLAZA
F 647	ANIMADOR/A SOCIOCULTURAL	A2	21	1	--	--	0	--	--		2
F 1102											
F 1822	ARQUITECTO/A TECNICO/A	A2	21	1	--	--	0	--	--		4
F 1826											
F 1827											
F 552	EDUCADOR/A CENTRO DIA	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
F/L 2388	EDUCADOR/A DE CALLE	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
L 2387											
L 2389	EDUCADOR/A FAMILIAR	A2	21	1	--	--	0	--	--		2
F 1809	INGENIERO/A TECNICO/A AGRICOLA	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
F 643	LUDOTECARIO/A	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
F 2382	MEDIADOR/A INTERCULTURAL	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
F 47											
F 639											
F 1391											
F 2189											
F 2242											
F 2299	TECNICO/A MEDIO	A2	21	1	--	--	0	--	--		12
F 2302											
F 2504											
F 2559											
F 2562											
F 2568											
F 3667											
F/L 1972	TECNICO/A MEDIO DEPORTES	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
F 2383	TECNICO/A PREVENCIÓN DROGADICCIÓN	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
F 2233	TECNICO/A PREVENCIÓNISTA	A2	21	1	--	--	0	--	--		1
F 227											
F 229											
F 231											
F 232	TRABAJADOR/A SOCIAL	A2	21	1	--	--	0	--	--		7
F 646											
F 2342											
F 2343											
F 1838	MAQUINISTA - ASFALTO	C2	15	--	675	800	125	--	--		1
F 2036	OFICIAL ALBAÑIL	C2	15	--	875	725	-150	K4	K2		1
F 245	OFICIAL JARDINERO-CONDUCTOR	C2	15	--	575	675	100	--	K3		1
F 2115	OFICIAL DE OFICIOS	C2	15	--	575	625	50	--	K2		1
F 41	PROGRAMADOR INFORMÁTICO	C1	20	--	1050	--	0	--	KS-T2		1
F2498	ADMINISTRATIVO	C1	16	--	600	700	100	--	K3		1

41

## 13.- Plan de Ajuste.

Continúa en vigor el Plan de Ajuste aprobado por el Pleno de esta Corporación el 30 de marzo de 2012 cuyos objetivos también tienen su traslación al capítulo de gastos de personal para el Presupuesto de 2021:

### 1.- OBJETIVO OPERATIVO B.2.1.1.: REVISIÓN DE COMPLEMENTOS SALARIALES

Este objetivo contempla la adecuación de los factores de jornada y dedicación, J y K respectivamente, que tienen asignados en su complemento específico los distintos puestos de trabajo, al efectivo cumplimiento de los mismos por los empleados que los desempeñan.

### 2.- OBJETIVO OPERATIVO B.2.1.2. AMORTIZAR PLAZAS Y PUESTOS VACANTES EN LA RPT DE 2012.

Objetivo ya realizado en ejercicios presupuestarios anteriores.

### 3.- OBJETIVO OPERATIVO B.2.1.3.: REVISAR CONVENIO AYUNTAMIENTO.

Este objetivo contemplaba la suspensión de las siguientes mejoras contempladas en el Acuerdo-Convenio:

- 1.- Ayudas Sociales.
- 2.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal.
- 3.- Permiso de Paternidad.

No se han realizado modificaciones al respecto.

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

### 4.- OBJETIVO OPERATIVO 2.1.4.: ELIMINACIÓN CUOTAS MUNPAL.

Esta medida consistía en que tras la integración de todos los funcionarios de Administración Local en el Régimen General de la Seguridad Social motivado por la supresión de la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local (MUNPAL) según estableció el Real Decreto 480/1993, de 2 de abril, la disposición transitoria tercera de esta norma determinaba que, durante veinte años, a partir de 1 de julio de 1995, se efectuará una aportación equivalente a cotizar por un tipo adicional de cotización del 8,20 por 100 por el personal activo que en 31 de marzo de 1993, estuviese incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios de la Administración Local.

### 5.- OBJETIVO OPERATIVO 2.1.5.: APLICACIÓN JORNADA LABORAL 37,5 H.

Este objetivo conllevaba un incremento de la jornada de trabajo actual de 35 horas en cómputo semanal a treinta y siete y media, lo que venía a suponer un aumento por empleado y año de 120 horas más. Esto debía conllevar un ahorro para el año 2012 de 132.217,67 euros, que se adeudan como consecuencia de las horas extras realizadas por la plantilla, preferentemente Agricultura, Bomberos, Policía, Deportes y sustituciones; esto es, el importe que se adeuda se irá compensando con el incremento en la jornada de trabajo. Y, asimismo, este aumento de jornada absorbería totalmente de forma suficiente la generación de horas extraordinarias en la plantilla.

### 6.- OBJETIVO OPERATIVO B.2.1.6. PREVISIÓN DE JUBILACIONES.

Esta medida conlleva la amortización de todos los puestos y plazas del personal que causa jubilación en los años 2012 a 2022. Para el año 2021 contempla la amortización de las siguientes plazas:

PLAZA Nº	DENOMINACIÓN	UNIDAD	TITULAR	PREVISIÓN JUBILACIÓN
2259	ADMINISTRATIVO	TESORERÍA	GÓMEZ JIMÉNEZ, JUAN MANUEL	15/04/2022
221	CONSERJE	CULTURA	GÁLVEZ HIDALGO, CARMEN CONCEPCIÓN	IP DESDE 19/03/2018
2115	OFICIAL DE OFICIOS	EDUCACIÓN	MUÑOZ CARDONA, ANTONIO JOSÉ	18/07/2022
315	ELECTRICISTA	CULTURA	SALINAS DONAIRE, ANTONIO	06/08/2021
358	OFICIAL DE OFICIOS	DEPORTES	MORENO FERNÁNDEZ, MANUEL	IP DESDE 07/08/2013
2174	TÉCNICO SUPERIOR	SALUD Y CONSUMO	VALLEJO RODRÍGUEZ, TERESA	17/09/2022
260	OFICIAL	MANTENIMIENTO	BÉJAR SALCEDO, JOSÉ	15/10/2021
568	DELINEANTE	URBANISMO	ROSA SÁNCHEZ, ANTONIO DE LA	15/10/2021
274	DELIEANTE	URBANISMO	PALOMARES SÁNCHEZ, JOSÉ ANTONIO	17/10/2021
254	ELECTRICISTA	MANTENIMIENTO	PÉREZ ANTÚNEZ, ANTONIO	04/11/2021
266 (3049)	ARQUITECTO TÉCNICO (JEFE SECCIÓN DISCIPLINA URBANÍSTICA)	URBANISMO	LÓPEZ SALIDO, JOAQUÍN	11/11/2021
305	AUXILIAR DE BIBLIOTECA	EDUCACIÓN	FIESTAS GÓMEZ, ROSARIO	12/11/2022

### 7.- OBJETIVO OPERATIVO B.2.1.7. AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLAZAS EXISTENTES EN LA PLANTILLA POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y JUBILACIONES NO INCLUIDAS INICIALMENTE.

Este objetivo, que fue incluido en la revisión del Plan de Ajuste 2012-2022 con motivo de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2013, de 28 de junio, contempla, por un lado la amortización de los puestos de trabajo y plazas existentes en la plantilla cuando quienes

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

vienen desempeñándolos han sido declarados en la situación de incapacidad permanente; también se incluyen aquellas plazas desempeñadas por empleados públicos que causarán jubilación el año 2023, así como aquellos que desde 2013 hasta 2022 accederán a la jubilación y que no han sido explícitamente incluidos en el Plan de Ajuste 2012-2022.

### 8.- OBJETIVO OPERATIVO B.2.15.1. REDUCIR COSTES EN SERVICIOS NO OBLIGATORIOS.

Contemplaba la amortización de la Banda y la Escuela Municipal de Música.

Este objetivo viene cumpliéndose en su integridad desde hace varios años.

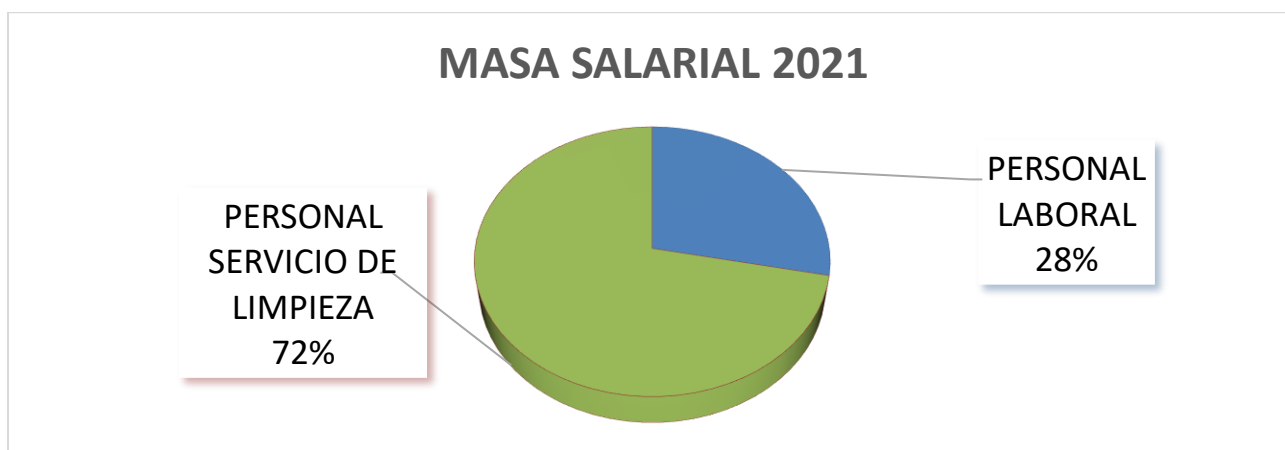
### 14.- Plan de Fomento del Empleo Agrario (PFEA)

Se contempla una previsión en concepto de seguros por importe de 1.170,80 euros.

### 15.- Masa salarial.

La masa salarial del personal laboral del Ayuntamiento de Motril para 2021 es la siguiente:

MASA SALARIAL	5.608.539,94
PERSONAL LABORAL	2.202.730,40
PERSONAL SERVICIO DE LIMPIEZA	5.608.539,94



De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público

**Artículo 3. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.**

**Cuatro.** La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, teniendo en cuenta, en cómputo anual, el incremento vinculado a la evolución del PIB autorizado en 2019.

Se exceptúan, en todo caso:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

*c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.*

*d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.*

**16.-** El capítulo 1 de Gastos, incluye como es preceptivo todo tipo de retribuciones fijas y variables e indemnizaciones, a satisfacer por este Ayuntamiento al personal que presta sus servicios; cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales.

**TERCERO.** - Se adjuntan a este informe los **documentos** preceptivos de conformidad con la normativa de aplicación, que conforman el **Anexo de Personal** del Presupuesto municipal;

- La **Plantilla presupuestaria** (Gastos de Personal) del Ayuntamiento de Motril, en que se relacionan y cuantifican económicamente las plazas y puestos de trabajo que ocupan los empleados públicos municipales, o bien que figuran vacantes, de forma que se dé la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto. El complemento específico aparece desglosado en la Plantilla Presupuestaria en tres conceptos aun correspondiendo a un solo concepto retributivo –como bien queda reflejado en la RPT-, de forma que los factores que componen el mismo (A a M) se desglosan en primer lugar los que corresponden de la A a la I y la M, y por otro lado con casilla propia se encuentran la jornada (J), la dedicación (K) y el servicio de guardia (L) con el objeto de dar una mayor transparencia al tipo de jornada y dedicación que cada empleado municipal desempeña así como a la forma de retribución de estos factores.
- La **Plantilla**, que comprende todas las plazas debidamente clasificadas reservadas a personal funcionario, laboral y eventual.
- La **Relación de Puestos de Trabajo (RPT)** así como una descripción de las claves en ella contenidas. Como anexo consta una relación de los policías locales que se encuentran en la situación administrativa de segunda actividad.
- **Organigrama funcional** Cerrando el anexo I consta el organigrama funcional de los servicios administrativos del Ayuntamiento de Motril.

### **CUARTO. – Negociación con los representantes del personal.**

De las modificaciones que contempla el anexo de personal del Presupuesto para 2021 que se pretende aprobar se ha dado cuenta tanto a la Mesa de Negociación en sesión de 03/12/2020 minuta 12 (expediente 14851/2020) y de 09/12/2020, minuta 13 (expediente 17275/2020). También a la Comisión de Valoración en sesión de 04/12/2020, minuta 1 (expediente 15098/2020). A ambos órganos colegiados se ha remitido copia, de conformidad con lo que determina el artículo 37.1 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.

**QUINTO.** - De este informe, acompañado del Anexo de Personal, se ha dado cuenta al Sr. Interventor, para que emita el preceptivo informe.

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

**SEXTO.** – La utilización del masculino genérico en este informe responde al principio de economía lingüística, y todas las referencias han de entenderse como inclusivas y respetuosas con los dos géneros.

### **NORMATIVA APLICABLE**

**PRIMERO.** - Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.

**SEGUNDO.** - Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

**TERCERO.** - Artículos 90 y 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

**CUARTO.** - Artículo 126, 127, 129.3 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local

**QUINTO.** - Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración local.

**SEXTO.** - Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y artículo 18.1.c) del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo primero del Título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos

**SÉPTIMO.** - Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales

**OCTAVO.** - Artículo 70 y Disposición Adicional Cuarta 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.

**NOVENO.** - Artículo 16. PRIMERO.i) del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Ayuntamiento de Motril.

**DÉCIMO.** - Artículo 37.1 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.

**UNDÉCIMO.** - Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

## INFORME DE PERSONAL APROBACIÓN INICIAL DEL PRESUPUESTO

**DUODÉCIMO.** - 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.

**DÉCIMO TERCERO.** - Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

**DÉCIMO CUARTO.** - Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía

**DÉCIMO QUINTO.** - Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

**DÉCIMO SEXTO.** - Orden de 2 de diciembre de 1988 sobre relaciones de puestos de trabajo de la Administración General del Estado (BOE número 294, de 08/12/1988).

### INFORME-CONCLUSIÓN

Es cuanto vengo a informar a petición del Sr. Interventor con respecto a la elevación a Pleno del proyecto de presupuesto municipal para 2021 para su aprobación inicial, salvo superior criterio fundado en derecho. Se acompaña a este informe el anexo de personal.



