



Expediente nº:	13460/2023
Registro de entrada nº:	-
Procedimiento:	Expedientes de acceso
Asunto:	CONTRATACIÓN POR SUSTITUCIÓN TITULARES LIMPIADORAS DE INTERIORES
Unidad Orgánica:	Personal

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS

Vista la propuesta de necesidad de fecha 28/09/2023 del Concejal de Calidad Urbana en el que expone que,

Primero.- El servicio de limpieza de interiores es considerado esencial para la entidad local ya que sus funciones principales son atender la limpieza y desinfección de los centros escolares y municipales, siendo así pues el Ayuntamiento responsable del buen hacer de esta actividad.

Segundo.- La plantilla de interiores del servicio de limpieza ha ido disminuyendo durante los últimos diez años, amortizándose los puestos de trabajo por vacantes, jubilaciones e invalideces.

Es decir, no se ha contratado a nadie para aumentar o reforzar esta área, por lo que ha idomenguando progresivamente de manera paulatina y constante.

De tal manera, es evidente que el servicio no cuenta con el personal necesario para atender las tareas básicas de limpieza, ya que la exigencia sanitaria demandada por el servicio de prevención municipal y la normativa dictada al efecto hace imprescindible acometer una mejor y eficiente tarea de limpieza en los centros educativos y municipales.

Tercero.- Un factor a considerar, es el alto grado de absentismo laboral existente en esta área, debido a las incapacidades laborales que se producen.

Actualmente, y a fecha 27 de septiembre 2023, hay un total de 13 bajas laborales por incapacidad laboral, por lo que el porcentaje de absentismo, por esta causa, asciende a un 23% entre la categoría de limpiadoras.

Hay que hacer observancia que la plantilla tiene una media de edad elevada, lo que presupone, debido además por el tipo de trabajo físico que se realiza, una mayor tendencia a bajas laborales.

Cuarto.- Urge contratar personal interino para atender fundamentalmente las bajas laborales existentes en los centros educativos, ya que la demanda de calidad de la limpieza en estos centros es imprescindible. La limpieza en los colegios no debe ser desatendida pues la consecuencia de este déficit conllevaría una reivindicación y protesta



de los centros docentes con el apoyo de los padres de los alumnos.

Quinto.- Las razones expuestas, plantean un servicio de limpieza de interiores bajo mínimos, conllevando esta situación una queja general de la ciudadanía, en tanto en cuanto, no hay capacidad de reacción, ante las demandas sociales que se generan.

Sexto.- Se cree conveniente, de tal manera, para satisfacer esta limpieza, sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de bajo, como consecuencia de una baja laboral, a tenor del artículo 15.1.c) 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.

Por ello, es necesario proceder a este tipo de contrataciones, en un número de nueve personas para destinarlas al servicio de limpieza de interiores, concretamente serían para sustituir a una relación de trabajadores, cuya prelación está determinada por la antigüedad en la incapacidad laboral:

1. D^a Olga López Cruz, con D.N.I. ***9626** Colegio Cardenal Belluga.
2. D^a Antonia López Reyes, con D.N.I. ***9181** Personal de apoyo.
3. D^a Isabel Cortés Abad, con D.N.I. ***0743** Varios centros
4. D^a María José Godoy Polo, con D.N.I. ***2137** Personal apoyo.
5. D^a María Dolores Campos Mané, con D.N.I. ***9797** Colegio Príncipe Felipe.
6. D^a Carmen García García, con D.N.I. ***8140** Varios centros.
7. D^a Francisca Carmona Santiago, con D.N.I. ***0490** Personal apoyo.
8. D^a Marisa Fernández Campos, con D.N.I. ***7949** Colegio Príncipe Felipe.

Séptimo.- Finalmente reiterar que, no se puede garantizar una mínima calidad del servicio referido, si no se procede a la contratación mencionada, habida cuenta de la insuficiencia de personal propio para atender adecuadamente la limpieza de los centros adscritos para su limpieza

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERO.- Las leyes de Presupuestos Generales del Estado vienen estableciendo limitaciones en cuanto a la posibilidad de acudir a la contratación temporal.

La ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece en su artículo 20:

Cinco. Limitaciones a la contratación temporal.

1. *La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.*

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal



estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

NUEVE. Carácter básico del artículo

Los apartados uno, dos, tres, cuatro, cinco y siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

Así pues, lo primero que se exige para acudir a la contratación de personal laboral temporal es que se trate un supuesto excepcional y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, lo cual deberá quedar suficientemente motivado en el expediente que se instruya.

Que el Ayuntamiento de Motril, no cuenta con personal suficiente para dar cobertura a las necesidades del Servicio de Limpieza, como se expone en los antecedentes, tampoco dispone de vacantes en la plantilla, ya que ésta es a extinguir como consecuencia del proceso de integración proveniente de una empresa pública extinta LIMDECO aprobado por acuerdo de pleno de 10/08/2018.

SEGUNDO.– En cuanto al personal laboral, el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (TRLEBEP) establece que es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas:

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

TERCERO.– La selección de personal laboral temporal procederá para atender las siguientes situaciones:



a.- Existencia de puestos de trabajos vacantes en la plantilla laboral cuando no sea posible la cobertura por laboral fijo (contrato laboral de interinidad por vacante).

b.- Sustitución transitoria de titulares de un puesto de trabajo fijo de la plantilla laboral que disfruten de licencias reglamentarias o se encuentren en situación de dispensa de asistencia con derecho a reserva del puesto (interinidad por sustitución). Será sustituido todo titular cuando se prevea que vaya a estar de licencia reglamentaria por un periodo superior a tres meses o excepcionalmente inferior al citado plazo cuando esté justificado en razón del servicio afectado (servicios asistenciales y los que se prestan en horarios especiales).

c.- Cualquier otra necesidad que se precise cubrir mediante otras formas contractuales.

El personal laboral contratado deberá reunir los mismos requisitos de titulación y demás condiciones exigidas al personal laboral fijo e indefinido de la plantilla municipal.

Según se determine y quede justificado en cada supuesto, las modalidades contractuales que se suscriban podrán ser a jornada completa o a tiempo parcial y se realizarán de acuerdo con lo establecido en el 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 (TRLET) y deben responder a situaciones de necesidad coyuntural y no permanente, por lo que no deben tener reflejo en la relación de puestos de trabajo, pues ésta debe incluir únicamente aquellos puestos de carácter estructural y permanente.

La modalidad de contratación correcta para cubrir necesidades ocasionales, tal como se expone, será la modalidad de contrato temporal de duración determinada para sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo por encontrarse en situación de incapacidad temporal.

El artículo 15. 3 del TRLET, actualizado por el art. 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que entra en vigor el 30 de marzo de 2022, según determina la disposición final 8.2.b) del citado Real Decreto-ley; establece de forma taxativa los supuestos en que podrán celebrarse contratos de duración determinada:

*Cuando se trate de **sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo**, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.*



A este tipo de contratos les es de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

CUARTO.- En aras al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como de celeridad dispuestos en el artículo 11.3 del TREBEP, esta entidad tiene aprobada por resolución 2023006312, de 15/09/2023, bolsa de empleo de limpiadores de interiores para cubrir las necesidades temporales en esta categoría.

La bolsa de empleo está integrada por 34 personas, ordenadas de mayor a menor puntuación.

Se realiza el llamamiento según lo dispuesto en la base UNDÉCIMA. FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE EMPLEO según las Normas Generales de Gestión de bolsa de trabajo y procesos selectivos para cobertura de personal con carácter de urgencia y necesidad (publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia el 30 de enero de 2023)

Acepta la contratación:

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	TOTAL
***7118**	GARCIA SANCHEZ, JESUS	PRIMERO
***7359**	MORENO GOMEZ, ANGELES	SEGUNDO
***0488**	JIMENEZ CARRILLO, CARLOS ANTONIO	TERCERO
***4293**	CORTES CAMPOS, LUCIA	CUARTO
***3668**	PAQUE BEA, SILVIA	SEXTO
***2330**	GARCIA ESPINOSA, MARIA AUXILIADORA	SÉPTIMO
***4057**	LIZANA DOMINGUEZ, RAUL	OCTAVO
***2558**	RODRIGUEZ RODRIGO, MARIA JOSE	NOVENO

Renuncia al contrato:

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	TOTAL
***0025**	LORENZO RIVAS, CARMEN	QUINTO



QUINTO. – En cuanto a los derechos, deberes y retribuciones, el régimen laboral será el establecido por el Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales, el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones no Sanitarias de Granada y Provincia, y por el Acuerdo de Mejoras aprobado por la sesión extraordinaria del Consejo de Administración de LIMDECO de 25/04/2016; por ser el de aplicación al personal que sustituyen, por la subrogación empresarial del mismo en el Ayuntamiento de Motril con fecha 1/10/2018.

El coste salarial mensual, por limpiador contratado, conforme a la normativa anteriormente citada sería:

Coste	Salario Base	Plus Convenio	P.P. Extras	Suman	Seg. Social	TOTAL
1 trabajador	1.184,51	609,60	296,13	2.090,24	710,68	2.800,92
TOTAL 8	9.476,08	4.876,80	2.369,04	16.721,92	5.685,44	22.407,36

Hay que tener en cuenta que al coste por la contratación de estos trabajadores, hay que deducirle la compensación que se imputa la empresa, el 75 % de la base de cotización de las trabajadoras sustituidas, dado que superan todas ellas los 15 días en situación de incapacidad temporal.

Apellidos	Nombre	COMPENSACIÓN
LOPEZ CRUZ	OLGA	0,00
LOPEZ REYES	ANTONIA	1.745,36
CORTES ABAD	ISABEL	1.762,05
GODOY POLO	MARIA JOSE	1.769,64
CAMPOS MANE	DOLORES	1.745,36
GARCIA GARCIA	CARMEN	1.796,50
CARMONA SANTIAGO	FRANCISCA	1.745,36
FERNÁNDEZ CAMPOS	MARÍA LUISA	1.745,36
SUMA		12.309,61

Diferencias:

IMPORTE	CONCEPTO
22.407,36	Coste de 8 contrataciones
12.309,61	Compensación IT 8 trabajadores
10.097,75	COSTE MENSUAL



SEXTO.– La normativa laboral, y más concretamente el 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 dispone:

Artículo 15. Duración del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días. (...)

El desarrollo reglamentario del citado artículo se contiene en el RD 2720/1998, de 18 de diciembre, que dedica su art. 4 al contrato de interinidad y asimismo los arts. 5 y ss. de dicho Real Decreto contienen normas comunes a todos los contratos temporales regulados por la citada norma, que igualmente son de aplicación al contrato de interinidad.

SÉPTIMO.– La normativa vigente regula dos modalidades diferentes de contratos de interinidad, la llamada interinidad por sustitución y la interinidad por vacante (art. 15.3 del ET y artículo 4 del RD 2720/1998). Pasamos a analizar la interinidad por sustitución dado que es el objeto de estas contrataciones para la sustitución de ocho limpiadores del servicio de Limpieza de Interiores.

El propio ET impone obligatoriamente que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución, exigencias que son reproducidas por el art. 4.2.a) RD 2720/1998, en el que además habrá de indicar si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido. Los contratos de interinidad han de ser notificados a los representantes de los trabajadores en el Ayuntamiento, con entrega de copia básica de los citados contratos.

OCTAVO.– En la interinidad por sustitución, el contrato que se suscribe tiene que ser para sustituir a un trabajador que tiene derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, extendiéndose el contrato por el tiempo que dure la



sustitución.

El presupuesto que ha de concurrir para el otorgamiento del contrato de interinidad por sustitución es la existencia de una suspensión de contrato con derecho a reserva del puesto de trabajo, cuyo origen nace en una norma legal, como es el supuesto normativo del art. 45.1.c) TRLET, de suspensión del contrato con derecho a reserva de puesto por incapacidad temporal de los trabajadores.

NOVENO.– La formalización del contrato de interinidad, art.6 del RD 2720/1998, deberá ser siempre por escrito y comunicada a la oficina pública de empleo en el plazo de diez días siguientes a su concertación.

DÉCIMO.– En cuanto a la duración de estos contratos de interinidad por sustitución será la del periodo en que se mantenga la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva de puesto de trabajo (art. 4.2.b) RD 2720/1998. Dado que en el contrato de trabajo ha de figurar por escrito quien es la persona objeto de sustitución, no debe de existir duda alguna que tras su reincorporación se origina la terminación del contrato de interinidad.

UNDÉCIMO.– El contrato de interinidad por sustitución se extinguirá en su consecuencia por la reincorporación del trabajador sustituido o bien si la reincorporación no se produce por imposibilidad del trabajador, como sucedería en los casos de fallecimiento, jubilación o declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, la concurrencia de alguna de estas circunstancias origina la desaparición de la causa del contrato de interinidad, y por ello el contrato se extinguirá a partir del momento en que concurran cualquiera de esos hechos.

La extinción de este contrato no da derecho a la indemnización por finalización de contrato.

El expediente ha sido informado por la Intervención Municipal con resultado de Fiscalización de conformidad, con número de referencia 2023/1637 en fecha 28/09/2023.

Visto el expediente La Alcaldía, RESUELVE:

PRIMERO.– Aceptar la renuncia al contrato de trabajo ofrecido realizada por la siguiente integrante de la bolsa de empleo de limpiadores de interiores, pasando a ocupar el último puesto de esta:

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	TOTAL
-----	--------------------	-------



***0025**	LORENZO RIVAS, CARMEN	QUINTO
-----------	-----------------------	--------

SEGUNDO.- Ordenar la suscripción de ocho contratos de trabajo temporales de interinidad por sustitución de titulares con derecho a reserva del puesto de trabajo por encontrarse en incapacidad temporal para el servicio de Limpieza de Interiores.

La duración de estos contratos de trabajo temporales de interinidad por sustitución de titulares será la del periodo en que se mantenga la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva de puesto de trabajo.

La jornada de trabajo será la misma que corresponde al trabajador sustituido:

INTEGRANTE DE LA BOLSA			TRABAJADOR SUSTITUIDO		
N.º	DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
1	***7118**	GARCÍA SÁNCHEZ, JESÚS	***9626**	LOPEZ CRUZ	OLGA
2	***7359**	MORENO GÓMEZ, ÁNGELES	***9181**	LOPEZ REYES	ANTONIA
3	***0488**	JIMÉNEZ CARRILLO, CARLOS ANTONIO	***0743**	CORTES ABAD	ISABEL
4	***4293**	CORTÉS CAMPOS, LUCÍA	***2137**	GODOY POLO	MARIA JOSE
6	***3668**	PAQUÉ BEA, SILVIA	***9797**	CAMPOS MANE	DOLORES
7	***2330**	GARCÍA ESPINOSA, MARÍA AUXILIADORA	***8140**	GARCIA GARCIA	CARMEN
8	***4057**	LIZANA DOMÍNGUEZ, RAÚL	***0490**	CARMONA SANTIAGO	FRANCISCA
9	***2558**	RODRÍGUEZ RODRIGO, MARÍA JOSÉ	***7949**	FERNÁNDEZ CAMPOS	MARÍA LUISA

Así se acuerda, a fecha de firma electrónica; lo que certifico a los solos efectos de su incorporación al Libro de Resoluciones.