



Expediente nº:	<b>7157/2024</b>
Registro de entrada nº:	-
Procedimiento:	<b>Expedientes de acceso</b>
Asunto:	<b>CONTRATACIÓN POR SUSTITUCIÓN TRANSITORIA DE TITULAR PEÓN ESPECIALISTA SERVICIO DE LIMPIEZA</b>
Unidad Orgánica:	<b>Personal</b>

## ANTECEDENTES

**Primero.** Vista la propuesta de necesidad de fecha 10 de mayo de 2024 del concejal delegado de Presidencia, Patrimonio, Contratación, Personal, Régimen Interior y Calidad Urbana, donde expone que los peones especialistas de este servicio cumplen las funciones asignadas en los turnos de mañana, tarde y noche, incluidos sábados, domingos y festivos. Dentro de cada uno de tales turnos, hay que destacar las diferentes tareas esencialmente de recogida manual en la trasera del camión.

Las funciones que se desarrollan son las de recogida de residuos sólidos urbanos depositados en el suelo junto a los contenedores generalmente por la noche los operarios se sitúan apostados en la trasera de los camiones compactadores realizando la manipulación mecánica.

**Segundo.** La plantilla de peones especialistas, 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 para aumentar o reforzar esta área, por lo que ha ido menguando progresivamente de manera paulatina y constante.

**Tercero.** Un factor a considerar es el alto grado de absentismo laboral existente en este servicio, debido a las incapacidades laborales que se producen.

Hay que hacer observancia que la plantilla tiene una media de edad elevada, lo que presupone, una mayor tendencia a bajas laborales.

**Cuarto.** Hay que valorar, a tenor del artículo 19 del convenio colectivo del servicio de limpieza de exteriores, publicado en el B.O.P, el 21 de diciembre de 2015, que las vacaciones del personal se disfrutarán entre el mes de mayo a noviembre. Circunstancia



que conlleva que, durante este lapso, evidentemente habrá menos peones especialistas en servicio activo.

**Quinto.** Las razones expuestas, plantilla mermada de efectivos, un alto grado de absentismo laboral, vacaciones, permisos y licencias, plantean un servicio de limpieza 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, máxime en periodo estival.

**Sexto.** En el Ayuntamiento se ha creado una bolsa de trabajo para cubrir bajas laborales, para la categoría de “**peones especialistas**”, en el servicio de limpieza.

Se cree conveniente, de tal manera, que, para satisfacer estas actividades, proceder a sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, 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.

**Séptimo.** Por razones sobrevenidas no se ha podido materializar una de las contrataciones a probadas por resolución de alcaldía n.º 20240030055 a raíz de la recepción de la comunicación en la consta que uno de los peones especialista a sustituir ha sido dado de alta médica, no formalizándose el contrato de trabajo por desaparición sobrevenida del objeto del procedimiento, en este caso de la contratación laboral, siendo actualizada la bolsa de peones especialistas ante esta circunstancia por resolución n.º 2024003105 de fecha 13 de mayo de 2024.

Dado que persiste la necesidad de cubrir efectivos en la categoría de peones especialistas se propone la sustitución, en la citada categoría, del turno de noche del siguiente empleado:

- Francisco González Alonso con DNI n.º \*\*\*0076\*\*

**Octavo.** - Finalmente reiterar que, no se puede garantizar una mínima calidad del servicio referido, si no se opera con la contratación mencionada, habida cuenta de la insuficiencia de personal propio para la prestación de funciones de peón especialista.

## **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, prorrogados en 2024, establece en su artículo 20:

***Cinco.** Limitaciones a la contratación temporal.*

*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 la extinta *Limpieza Pública de la Costa Tropical, S.A.* (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, (TREBEP) 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 debido al 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 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 dispone que:

*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.*

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 2023008218, de 27/11/2023, bolsa de empleo de peones especialistas del servicio de Limpieza para cubrir las necesidades temporales en esta categoría.

La bolsa de empleo está integrada por once 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):

ORDEN LLAMAMIENTO ACTUALIZADO	ORDEN LLAMAMIENTO INICIAL	DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	ÚLTIMA RENUNCIA, FIN CONTRATO O NOMBRAM.	OBSERVACIONES
1	PRIMERO	**2131**	FIGUEROA RIPOL, FRANCISCO		Acepta. Resolución de 8/5/224 contratación. <b>No formaliza contrato</b>
	SEGUNDO	**9845**	SEGOVIA JIMENEZ, FRANCISCO		Acepta. Resolución de 8/5/2024 contratación
2	TERCERO	**3178**	JIMENEZ TORRES DANIEL		
3	CUARTO	**4057**	LIZANA DOMINGUEZ, RAUL		
4	QUINTO	**3926**	PÉREZ ALMENDROS, JUAN ANTONIO		
5	SEXTO	**9864**	LOPEZ CASTILLA, FRANCISCO		
6	SEPTIMO	**4380**	JIMÉNEZ SÁNCES, ALVARO DANIEL		
7	OCTAVA	**2386**	TORCUATO CORTÉS MARÍA VICENTA		
8	NOVENA	**1994**	CORTÉS CORTES, IRENE		
9	DECIMO	**2464**	BLANCO ARQUERO, JOSE MANUEL		
10	DÉCIMO PRIMERO	**4102**	MENDOZA ABARCA, DANIEL		

**Quinto.** En cuanto a los derechos, deberes y retribuciones, el régimen laboral será el establecido por el Convenio Colectivo para la empresa Limpieza Costa Tropical S.A.U. (Limdeco) con código de convenio n.º 18001632011999; 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 trabajador contratado, conforme a la normativa anteriormente citada sería:

	Salario Base	Plus Convenio	Pagas Extras	Suman	Seg. Social	TOTAL, Salario+ SS
<b>1-Peón especialista</b>	1.191,19€	679,82 €	297,80€	2168,81 €	730,45€	2.899,26 €

Hay que tener en cuenta que, al coste por la contratación de este trabajador, hay que deducirle la compensación que se imputa la empresa, el 60% de la base de cotización del 16º al 20º día de baja, de las personas trabajadoras sustituidas y desde el 21º y el 75% de la



base de cotización en situación de incapacidad temporal.

**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 titulares.

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 ha de figurar por escrito el trabajador objeto de sustitución, no debe de existir duda alguna que tras su reincorporación se origina la terminación del contrato de interinidad.

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

**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 cuya situación NO vaya a ser objeto de revisión, incapacidad 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.

El expediente ha sido informado por la Intervención Municipal con resultado de Fiscalización de conformidad, con número de referencia 2024/821 en fecha 15/05/2024.

Visto el expediente La Alcaldía, RESUELVE:

**Primero.** - Ordenar la suscripción de un contrato de trabajo temporal de interinidad por sustitución de titular con derecho a reserva del puesto de trabajo por encontrarse en incapacidad temporal para el servicio de Limpieza de exteriores, en la CATEGORIA DE PEÓN ESPECIALISTA.

La duración de este contrato de trabajo temporal de interinidad por sustitución de titular, 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 PEÓN ESPECIALISTA		
N.º	DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	APELLIDOS	NOMBRE
1	***2131**	FIGUEROA RIPOLL, FRANCISCO	***0076**	GONZALEZ ALONSO	FRANCISCO





**Segundo.** - Aprobar la actualización de la bolsa de empleo de “peones especialistas” del servicio de Limpieza, quedando el orden de llamamiento como se expresa en la tabla siguiente.

ORDEN LLAMAMIENTO ACTUALIZADO	ORDEN LLAMAMIENTO INICIAL	DNI	APELLIDOS Y NOMBRE	ÚLTIMA RENUNCIA, FIN CONTRATO O NOMBRAM.	OBSERVACIONES
	PRIMERO	**2131**	FIGUEROA RIPOL, FRANCISCO		Acepta llamamiento correo de fecha 15/05/2024
	SEGUNDO	**9845**	SEGOVIA JIMENEZ, FRANCISCO		Acepta. Resolución de 8/5/2024 contratación
1	TERCERO	**3178**	JIMENEZ TORRES DANIEL		
2	CUARTO	**4057**	LIZANA DOMINGUEZ, RAUL		
3	QUINTO	**3926**	PÉREZ ALMENDROS, JUAN ANTONIO		
4	SEXTO	**9864**	LOPEZ CASTILLA, FRANCISCO		
5	SEPTIMO	**4380**	JIMÉNEZ SÁNCES, ALVARO DANIEL		
6	OCTAVA	**2386**	TORCUATO CORTÉS MARÍA VICENTA CORTÉS CORTES, IRENE		
7	NOVENA	**1994**	BLANCO ARQUERO, JOSE MANUEL		
8	DECIMO	**2464**	MENDOZA ABARCA, DANIEL		
9	DÉCIMO PRIMERO	**4102**			

**Tercero.** - Ordenar la publicación de esta resolución en el tablón de anuncios de la sede electrónica y en el sitio [www.motril.es](http://www.motril.es).

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