

Expte. DI-1729/2007-1

EXCMA. SRA. CONSEJERA DE SALUD Y
CONSUMO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN
Pº María Agustín 36, Edificio Pignatelli
50004 ZARAGOZA

20 de junio de 2008

SUGERENCIA

I. ANTECEDENTES

1º) Con fecha 20 de noviembre de 2007 tuvo entrada en esta Institución escrito de queja en el que se ponían de manifiesto diversas irregularidades cometidas por parte de la empresa X, que presta servicios de limpieza en en diversos centros sanitarios como hospital Royo Villanova, Ramón y Cajal y San José, indicándose lo siguiente:

“La empresa X incumple tanto el pliego de condiciones como el convenio Colectivo que le afecta, con pleno conocimiento del Centro. Se han puesto diversas denuncias desde el año 2006 pero la Inspección de Trabajo no ha contestado a las mismas, ni se ha hecho un seguimiento de la situación. La Gerencia del Hospital ni siquiera recibe al Comité de empresa. También ha habido que formular diversas demandas judiciales. Se acompaña copia de algunos de los escritos presentados.

- La empresa incumple las exigencias en cuanto al número de puestos de trabajo indefinidos que exige el pliego de

condiciones.; el convenio colectivo les obliga a suscribir tantos contratos indefinidos como contratos pide el Salud; y en el pliego de condiciones se comprometen a cubrir todas las bajas por cualquier causa. Con ese argumento no cubren los moscosos, aunque luego también incumplen la obligación de cubrir las bajas. Hay contratos de acumulación de tareas donde debería haber un contrato fijo.

- Les da poco material de limpieza a las trabajadoras, tarde y mal, hasta el punto de que las éstas a veces tienen que coger material del centro hospitalario porque la empresa no lo proporciona, a pesar de que es un gasto que debe asumir ella. La ropa a los trabajadores también la entrega tarde y mal.

- Solo se ha hecho una evaluación de riesgos genérica, en plantas, pero sin tener en cuenta las circunstancias propias de los quirófanos, ucis, minusválías ... No hay un protocolo de emergencia.

- Se incumplen las horas mínimas de formación por trabajador que figuran en el pliego de condiciones.

- Obligan a los trabajadores a realizar funciones que no son del puesto; así, sacar las basuras, o tareas propias de pinche de cocina, etc.

- Desde enero pagan mal a las trabajadoras, pagan mal la nocturnidad, la empresa no abona el 100 % de retribuciones en situaciones de incapacidad temporal a pesar de estar obligada, y se omiten los derechos propios de la carrera profesional. Además, aprovechan la temporalidad para no pagar días de libre disposición, hacen liquidaciones no ajustadas en finiquitos, etc.

- Existe una mala organización del trabajo, ya que tienen al personal rotando sin tener en cuenta las especificidades de los distintos lugares de limpieza (por ejemplo, para la limpieza de terrazas, no proporcionan ropa de abrigo).

- Las trabajadoras sufren sobrecargas frecuentes debido a

que no llegan a todo y no pueden dar el servicio que se les pide; ello da lugar a situaciones de baja. No cubren las fiestas, ni las horas sindicales. Hay trabajadores sin alta en seguridad social.

- Por otro lado, sin tener derecho a ello la empresa deniega sistemáticamente días de libre disposición en festivos (a pesar de que en otros centros sí que los estás dando), ya que cubrir un festivo les sale más caro.

Esta empresa presta servicios para el Hospital Royo Villanova desde el inicio del año 2007; tiene un contrato de un año que puede ser prorrogado y, dadas las irregularidades producidas, consideran esencial que no se prorrogue la contrata.

Esta empresa no solo incumple en este centro sino en todos los sitios donde está. En los últimos pliegos de condiciones se contempla la posibilidad de rescisión por cualquier incumplimiento del convenio, por lo que la Administración tiene armas para finalizar sus vínculos con esta empresa. De hecho, a otras empresas anteriores de limpieza les han retirado el contrato por incumplimientos mucho menos graves (por ejemplo a la empresa Y, en el hospital Clínico).

El pliego de condiciones les remite a la empresa ante cualquier problema. Sin embargo, si los trabajadores no pueden transmitirle a la Gerencia los problemas se sienten indefensos. La empresa les dice siempre que va a solucionar todo pero no lo hace.

Consideran que la Gerencia del hospital debe tener en cuenta todas estas irregularidades a fin de proceder a la rescisión del contrato o, en todo caso, dado que este finaliza ahora, no prorrogar el mismo. Aunque se trate de una empresa privada ello está redundando en la calidad del servicio prestado y se está incumpliendo el pliego de condiciones firmado, resultando una situación muy grave para los trabajadores que la Administración no puede ignorar”.

2º) Admitida la queja a supervisión en fecha 5 de diciembre de 2007 se acordó solicitar información a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza y al Departamento de Salud y Consumo de la Diputación General de Aragón sobre el objeto de la queja formulada.

En contestación a la anterior solicitud, se recibió informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 10 de abril de 2008 en el que se comunicaba lo que a continuación se transcribe:

“En contestación a su solicitud de informe acerca de la empresa X, se indica lo siguiente:

La Inspectora actuante ha concluido, con relación a la empresa referida, varios expedientes relativos a:

*1- Aplicación del art. 48 del convenio colectivo del sector de limpieza de centros sanitarios dependientes del SALUD de la Comunidad Autónoma de Aragón, relativo a la información debida al comité de empresa. Este expediente concluyó con **sanción y requerimiento para la empresa** al haber incumplido la obligación establecida en dicho artículo respecto del hospital Royo Villanova.*

*2- Aplicación de los artículos 35 y 37 del citado convenio colectivo, relativos a número mínimo de contratos de trabajo indefinidos en el hospital Royo Villanova y orden de preferencia en la adjudicación de turnos en el mismo hospital. Se concluye con el **requerimiento a la empresa** para que aplique el art. 37. Respecto al art. 35 y dado que se trata de un concepto jurídico convencional que ha de interpretarse por la comisión paritaria del convenio y en segundo término por la jurisdicción. No obstante y a partir de la última reunión en las oficinas de la Inspección de Trabajo con quien suscribe se ha iniciado un proceso tendente a negociar entre las partes el contenido de dicho artículo tomando como*

referencia la jornada laboral diaria.

3- Evaluación de riesgos laborales en el Hospital Royo Villanova que concluye con un **requerimiento** para que se complete y actualice dicha evaluación. En esta evaluación que se inicia se pondrán de manifiesto, si los hubiere, todas las cuestiones relativas a los riesgos de los trabajadores en sus puestos de trabajo como la carga existente de trabajo ya que en estos términos se le ha requerido a la empresa.

Asimismo se encuentran **en trámite varios expedientes** de cuya conclusión aún no puede informarse por encontrarse en curso; se mantuvo durante la mañana del día 12 del marzo reunión con el comité y la empresa y aún será preciso nuevas citaciones para concluir los temas pendientes. Las cuestiones planteadas son:

- Información al comité de empresa en el hospital de Calatayud.

- Aplicación del plus de nocturnidad y traslado de trabajadores en relación al centro Royo Villanova.

- Permisos, fiestas laborales y fijeza en el puesto de trabajo en el centro Royo Villanova

- Aplicación del art. 35 y 37 del convenio en relación con una trabajadora cuyo nombre no se indica

- Denuncia genérica sobre situación de los trabajadores en el Hospital Royo Villanova.

Asimismo manifestarle que la situación de la trabajadora referida en su escrito será objeto de investigación en la citación que en breve se cursará a la empresa y al comité para proseguir las actuaciones.

Es todo lo que se informa”.

3º) En fecha 26 de mayo de 2007 se recibió contestación al a petición de información formulada al Departamento de Salud y Consumo de la Diputación General de Aragón, en la que se indicaba lo siguiente:

“Según informe de la Gerencia del Sector Zaragoza 1, y en relación a las irregularidades de la empresa X que presta servicios de limpieza en algunos centros sanitarios, y en concreto el Hospital Royo Villanova, cabe señalar que dicho Hospital realiza un control de presencia de los trabajadores mediante las hojas de firmas diarias para cada turno de trabajo, efectuándose a final de mes un recuento de presencias efectivas y debidas, cuya regularización, según contrato, se efectúa a lo largo del año. Las funciones de los trabajadores son acordes al cumplimiento del objeto del contrato que es: "Servicio de Limpieza y Servicios Complementarios de las distintas dependencias y servicios del Hospital Royo Villanova". En concreto, la manipulación, recogida, retirada y depósito de basuras y residuos, que aparece recogida en la queja objeto de informe, está explícitamente recogida en el punto 9 del Pliego de Prescripciones Técnicas, "Residuos".

Por otro lado, el citado Hospital viene realizando revisiones y controles periódicos, tanto de calidad como de cumplimiento de los puntos del Pliego de Prescripciones Técnicas.

Por último, debe señalarse que el Comité de empresa de X, fue recibido por el Gerente del Sector de Zaragoza I, el pasado 8 de febrero de 2008”.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERO.- Objeto de supervisión en el presente expediente

El presente expediente fue iniciado en atención a diversas quejas en las que se ponían de manifiesto numerosas irregularidades en el cumplimiento de normas laborales y de Seguridad Social en perjuicio de sus trabajadores por parte de la empresa X, entidad con la que la DGA tiene contratados los servicios de limpieza en diversos centros sanitarios y, en particular, en el Hospital Royo Villanova.

Si bien se trata de una empresa privada, hay que tener en cuenta que desempeña una actividad esencial para el regular desarrollo del servicio público sanitario en aquellos centros en los que presta sus servicios, por lo que entendemos que el Justicia tiene plenas competencias para valorar la posible actuación de la empresa y ejercer su labor supervisora teniendo en cuenta que el apartado 2 del artículo 59 de la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón dispone que:

“En el ejercicio de su función, el Justicia de Aragón podrá supervisar:

a) La actividad de la Administración de la Comunidad Autónoma, constituida a estos efectos por el conjunto de órganos integrados en el Gobierno de Aragón, así como por la totalidad de los entes dotados de personalidad jurídica dependientes del mismo.

b) La actividad de los entes locales aragoneses y de las comarcas, sus organismos autónomos y demás entes que de ellos dependan, en los términos que establezca la Ley del Justicia.

c) Los servicios públicos gestionados por personas físicas o jurídicas mediante concesión administrativa, sometidos a control o tutela administrativa de alguna institución de la Comunidad Autónoma de Aragón”.

En virtud de esta habilitación, procede entrar a valorar la actuación de la

empresa X, así como del Departamento de Salud y Consumo de la Diputación General de Aragón, determinando si se aprecia alguna irregularidad que pueda perturbar la adecuada prestación del servicio sanitario, centrándonos en el caso del Hospital Royo Villanova, Centro al que se refieren las quejas formuladas ante el Justicia.

SEGUNDO.- Conflictividad laboral, denuncias del Comité de Empresa e irregularidades detectadas por la Inspección de Trabajo.

De la documentación obrante en el expediente se deduce la existencia de una situación de notable conflictividad entre la empresa y los trabajadores, que ha dado lugar a una intensa actividad por parte de los representantes de éstos, poniendo de manifiesto las deficiencias y solicitando amparo. En este sentido se enmarca la presentación de numerosas quejas a la Inspección de Trabajo por parte del Comité de Empresa, así como escritos dirigidos a la empresa y a la Administración denunciando la situación, e interposición de diversas demandas judiciales que han sido estimadas.

En efecto, la representación de los trabajadores ha remitido varias cartas a la empresa (consta en el expediente copia de escritos de 20 de agosto de 2007 solicitando la convocatoria de una vacante y de 15 de febrero de 2007 pidiendo el cumplimiento del artículo 37 del Convenio colectivo). También se han aportado cartas dirigidas a responsables del Salud (hay un escrito de 19 de noviembre de 2007 dirigido a la Directora de Gestión del sector correspondiente denunciando múltiples incumplimientos y otro similar de igual fecha dirigido a la Dirección del Servicio Aragonés de Salud). No tenemos constancia de que estas peticiones hayan tenido una respuesta eficaz por el momento, si bien consta en el informe remitido por la DGA que el Comité de Empresa fue recibido por el Gerente del Sector de Zaragoza 1 el pasado 8 de febrero de 2008, aunque tampoco se aprecia que el conflicto haya mejorado con posterioridad a dicha reunión.

Disponemos asimismo en el expediente de copia de las siguientes denuncias de los Delegados de Personal de la Empresa dirigidas a la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza:

- escrito presentado en fecha 17 de abril de 2007 ante la Inspección denunciando que la empresa no mantiene el personal fijo que exige el pliego de condiciones y la falta de cobertura de una vacante.

- escrito con fecha de entrada en la Inspección de 4 de septiembre de 2007 formulando denuncia porque la empresa incumple el artículo 35 del Convenio colectivo al no cubrir las vacantes por situación de permiso, incapacidad temporal, etc., de los trabajadores, así como por haberse dado orden al personal de limpieza de cubrir ciertas tareas correspondientes a personal perteneciente a la plantilla del Salud.

- denuncia presentada en fecha 4 de septiembre de 2007 ante la Inspección de trabajo poniendo de manifiesto la falta de información y de entrega de documentación esencial a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa X.

- denuncia presentada en fecha 7 de septiembre de 2007 expresando graves deficiencias en materia de evaluación de riesgos laborales.

- escrito presentado el 26 de octubre de 2007 formulando denuncia por falta de entrega de copia básica de los contratos de trabajo a los representantes de los trabajadores.

- denuncia presentada en fecha 14 de noviembre de 2007 por infracción de los artículos 29, 30 y 36.2º del Convenio Colectivo, relativos a días de libre disposición y festivos.

Como consecuencia de estas denuncias formuladas, la Inspección de Trabajo ha constatado la existencia de diversos incumplimientos empresariales. Entre la documentación aportada al presente expediente se hallan diversas contestaciones que la Inspección de Trabajo ha remitido a los denunciados, informándoles del resultado de sus actuaciones a medida que se iban produciendo. Así cabe citar:

- carta remitida el 19 de febrero de 2008 en la que se alude a que la Inspección ya habría extendido acta de infracción a la empresa con

propuesta de sanción económica por razón de la falta de entrega de un contrato mercantil a los representantes de los trabajadores, y se informa ahora a éstos de que se formula requerimiento a la empresa para que en en plazo inmediato cumpla con lo establecido en el artículo 37 a) del Convenio Colectivo en relación a la vacante producida en el Hospital Royo Villanova al producirse la jubilación de una trabajadora.

- contestación a la denuncia sobre evaluación de riesgos laborales en el Hospital Royo Villanova, remitida en fecha 1 de abril de 2008, en la que se indica literalmente que *“... si bien existe evaluación de riesgos parece no contemplar algunas áreas de trabajo. Asimismo debe valorarse la presencia de trabajadores con minusvalías o especialmente sensibles ... no consta evaluación de lugares como quirófanos, mortuorios, laboratorios ...”*. Por ello la Inspección informa de que ha requerido a la empresa la elaboración de una evaluación de riesgos de todas las áreas, valorando tanto riesgos físicos como psicosociales y previendo la presencia de trabajadores especialmente sensibles.

La propia Inspección, en el informe remitido al Justicia y anteriormente transcrito en su integridad, da cuenta del resultado de algunas de sus actuaciones indicando literalmente lo siguiente:

“... La Inspectora actuante ha concluido, con relación a la empresa referida, varios expedientes relativos a:

*1- Aplicación del art. 48 del convenio colectivo del sector de limpieza de centros sanitarios dependientes del SALUD de la Comunidad Autónoma de Aragón, relativo a la información debida al comité de empresa. **Este expediente concluyó con sanción y requerimiento para la empresa** al haber incumplido la obligación establecida en dicho artículo respecto del hospital Royo Villanova.*

*2- Aplicación de los artículos 35 y 37 del citado convenio colectivo, relativos a número mínimo de contratos de trabajo indefinidos en el hospital Royo Villanova y orden de preferencia en la adjudicación de turnos en el mismo hospital. **Se concluye con el requerimiento a la empresa para que aplique el art. 37.***

Respecto al art. 35 y dado que se trata de un concepto jurídico convencional que ha de interpretarse por la comisión paritaria del convenio y en segundo término por la jurisdicción. No obstante y a partir de la última reunión en las oficinas de la Inspección de Trabajo con quien suscribe se ha iniciado un proceso tendente a negociar entre las partes el contenido de dicho artículo tomando como referencia la jornada laboral diaria.

*3- Evaluación de riesgos laborales en el Hospital Royo Villanova que **concluye con un requerimiento para que se complete y actualice dicha evaluación.** En esta evaluación que se inicia se pondrán de manifiesto, si las hubiere, todas las cuestiones relativas a los riesgos de los trabajadores en sus puestos de trabajo como la carga existente de trabajo ya que en estos términos se le ha requerido a la empresa.*

Asimismo se encuentran en trámite varios expedientes de cuya conclusión aún no puede informarse por encontrarse en curso; se mantuvo durante la mañana del día 12 del marzo reunión con el comité y la empresa y aún será preciso nuevas citaciones para concluir los temas pendientes. Las cuestiones planteadas son:

- Información al comité de empresa en el hospital de Calatayud.

- Aplicación del plus de nocturnidad y traslado de trabajadores en relación al centro Royo Villanova.

- Permisos, fiestas laborales y fijeza en el puesto de trabajo en el centro Royo Villanova

- Aplicación del art. 35 y 37 del convenio en relación con una trabajadora cuyo nombre no se indica

- Denuncia genérica sobre situación de los trabajadores en el Hospital Royo Villanova.

Asimismo manifestarle que la situación de la trabajadora

referida en su escrito será objeto de investigación en la citación que en breve se cursará a la empresa y al comité para proseguir las actuaciones”.

En definitiva, podemos afirmar que la propia Inspección, en la medida en que ha ido actuando en virtud de las denuncias presentadas por los representantes de los trabajadores, ha ido constatando la existencia de diversas irregularidades en los distintos expedientes que ha ido resolviendo, en algunas cuestiones tan esenciales como la prevención de riesgos laborales. Han sido frecuentes los requerimientos de la Inspección de Trabajo a la empresa hasta el momento, estando todavía en tramitación varias denuncias formuladas.

TERCERO.- Prevención de Riesgos laborales y discrepancias en la dimensión de la plantilla

De los datos que se deducen del expediente hay dos aspectos objeto de denuncia por parte de los trabajadores que consideramos fundamentales:

Por un lado, el relativo a la existencia de **deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales**, por ser un apartado en el que debería existir un cumplimiento muy estricto de la normativa vigente, máxime teniendo en cuenta la naturaleza de los lugares en los que estos trabajadores prestan sus servicios (centros hospitalarios en los que hay zonas como quirófanos, ucis, laboratorios, etc) y las particularidades de los distintos puestos que los trabajadores desempeñan.

A estos efectos hemos de recordar que esta Institución ha venido destacando el papel de las Administraciones públicas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la importancia de que adopten una postura activa que fomente la prevención por parte de las empresas. En este sentido, cabe hacer referencia a Informe Especial que bajo el título *“Valoración y Seguimiento del problema de la siniestralidad laboral en Aragón”* se publicó en fecha 13 de diciembre de 2004, en el que se indicaba al respecto lo

siguiente:

“ACTUACIÓN SOBRE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

Unas de las mayores -si no la mayor- contratistas de la Comunidad son las Administraciones Públicas ...

Sería un instrumento altamente válido el ejercicio por parte de las Administraciones públicas de una actividad constante de control del cumplimiento real de sus obligaciones en materia de seguridad y salud respecto de todas las empresas que contraten con la Administración Pública y las de ellas dependientes. No debe de bastar la mera ausencia de sanciones eludibles mediante la creación de nuevas sociedades, sino la acreditación del cumplimiento de la norma mediante la obtención del correspondiente certificado o sistema similar de acceso a los contratos públicos.

Si como acabamos de decir las Administraciones públicas en su conjunto son las mayores empleadoras de la Comunidad, parece lógico que la exigencia por parte de éstas del cumplimiento de la norma –elemental por otra parte- deba de ejercer una importante presión sobre el índice de siniestralidad.

De los datos e información recabados en el curso del presente estudio resulta que hasta el momento el Gobierno de Aragón no encuentra la fórmula para llevar a cabo la sugerencia del Justicia, como tampoco la encuentran las Administraciones locales, en especial los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales de las tres provincias que componen la Comunidad, resultando notoria la comprobación de que, sobre todo, en la obra pública, las medidas de seguridad brillan por su ausencia, llevándose la externalización y la fragmentación del trabajo a sus últimos extremos.

Reiteramos lo expresado en el apartado 4.2.2.1 de nuestro

anterior informe en cuanto a la necesidad de mayor concienciación de las Administraciones Públicas, y la Sugerencia en su día formulada en este sentido en cuanto a la necesidad de mayor concienciación por parte de las Administraciones Públicas, mejorando la exigencia de condiciones de seguridad y salud a las empresas contratistas y subcontratistas de la Administración”.

El anterior informe al que se hace referencia en el párrafo transcrito es el Informe Especial titulado “El problema de la siniestralidad laboral en Aragón” publicado en fecha 18 de diciembre de 2001, en el que se contiene un apartado que a continuación le reproduzco:

“4.2.2.1 Mayor concienciación por parte de las Administraciones públicas

En relación a este extremo se nos ha puesto de manifiesto en el curso del expediente que son bastantes los Planes de seguridad referidos a obras de los que es promotora la propia Administración, bien sea el Gobierno de Aragón, bien la Diputación Provincial, bien los Ayuntamientos, en los que se consigna como presupuesto del mismo la cantidad de “cero” (0) pesetas. Es evidente que si el promotor de la obra en la realización del estudio preceptivo no incluye para seguridad ninguna cantidad no se está fomentando la concienciación de las empresas respecto al interés del problema.

Si por parte de las Administraciones públicas se adoptase una actitud de exigencia de condiciones de seguridad y salud a las empresas contratistas y subcontratistas de la Administración podrían obtenerse resultados importantes en la reducción de accidentes.

El artículo 33 del Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de

Contratos de las Administraciones Públicas se refiere a la suspensión de las clasificaciones (que son una especie de habilitación para contratar). En su apartado tercero, y de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 20 de ese mismo texto legal, se establece como causa de suspensión el incurrir en infracción muy grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

Esta medida administrativa tiene mucha relevancia en el caso de la pequeña empresa. Ciertamente, hay muchas de éstas cuya actividad principal es contratar con la Administración. De ello depende en muchos casos la propia viabilidad económica y existencia de la empresa. Por ello, el pequeño empresario debe estar atento a todas sus obligaciones y sobre todo a aquellas cuyo incumplimiento le pueda ocasionar la imposición de una sanción por la comisión de una infracción grave (o bien una condena por la comisión de un delito en materia de seguridad y salud laboral). En este supuesto el grado de diligencia debe extremarse y evitar en la medida de lo posible que acontezcan estos hechos”.

Por otro lado, otro de los aspectos que mayor controversia originan como es **la dimensión de la plantilla**, también resulta especialmente relevante en la medida en que incide en gran parte del resto de los problemas denunciados que tienen relación con la falta de deficiencias en la estructura de la plantilla de trabajadores que la empresa viene obligada a mantener (disfrute de días de libre disposición, falta de entrega de copia básica de contratos, cobertura de vacantes, sobrecargas de trabajo que luego ocasionan bajas de trabajadores, etc). Para que el servicio pueda ser prestado adecuadamente, la empresa debe garantizar la existencia de una plantilla en los términos a los que está obligada con la Administración, disponiendo al efecto el Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud en su artículo 35

relativo a las plantillas que:

“1º...Con independencia de las plantillas fijadas en los Hospitales citados, en todos los centros sanitarios dependientes del salud, en nº de trabajadores con contrato indefinido será, como mínimo, igual a la suma de los exigidos en los contratos firmados por el SALUD con la empresas encargadas para la limpieza.

...

2º Con objeto de no sobrecargar los ritmos de trabajo, las empresas se obligan a contratar personal al efecto, a partir de la presentación del primer parte de confirmación de I.T.; las ausencias por maternidad, accidente de trabajo y enfermedad común ...”

Las discrepancias entre la empresa y los trabajadores en este aspecto generan una parte importante de la conflictividad laboral existente, lo que ocasiona que deba actuarse de forma rigurosa para aclarar las divergencias, establecer la plantilla adecuada y evitar que se produzcan irregularidades.

CUARTO.- Necesidad de actuación ante esta situación por parte de la Administración sanitaria

Estimamos que la Administración autonómica, como gestora y responsable de la prestación regular de los servicios sanitarios, resulta afectada por estos posibles incumplimientos por parte de la empresa que la Inspección de Trabajo ha ido detectando y tiene un interés directo en evitar la conflictividad laboral que de tales incumplimientos se pudieran derivar, en la medida en la que ésta pueda llegar a generar consecuencias negativas en la prestación del servicio sanitario o a impedir que tal prestación sea la adecuada. Por tanto, la Administración no puede dejar de actuar ante un conflicto que le afecta.

A estos efectos hay que recordar que la Administración dispone de

mecanismos para poder intervenir ante un posible incumplimiento por parte de la empresa. Hay que tener en cuenta que muchas de las irregularidades objeto de denuncia por los representantes de los trabajadores y cuya existencia ha sido constatada por la Inspección de Trabajo pueden llegar a suponer un incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones con sus trabajadores o afectar al cumplimiento de las obligaciones a las que se obligó la empleadora en el Pliego de prescripciones técnicas para la contratación del servicio de limpieza del Hospital Royo Villanova (v.gr. los apartados 10 y 14 de dicho pliego).

A tal efecto hemos de acudir al *“Pliego de Prescripciones Técnicas para la contratación del Servicio de Limpieza del Hospital Royo Villanova de Zaragoza”* cuyo objeto, según reza el propio documento en su apartado 1 es:

“el establecimiento de las condiciones técnicas y materiales por las que se ha de regir la contratación del Servicio de Limpieza y Servicios Complementarios de las distintas dependencias y servicios del Hospital Royo Villanova de Zaragoza. Esta contratación incluirá además las tareas específicas que se detallarán a lo largo de este pliego y el suministro de los materiales que asimismo se indicarán”.

En su apartado 15 el Pliego, bajo el epígrafe *“Incumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social”*, dispone que

“En relación con lo establecido en el artículo 111 g) del RDL 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de contratos de las administraciones Públicas, será causa de resolución del contrato con incautación de fianza el incumplimiento reiterado por parte de la empresa de las obligaciones con sus trabajadores. A modo de ejemplo y de forma no restrictiva: Los defectos en altas y bajas en la Seguridad Social, la liquidación de finiquitos, los errores y retrasos en el pago de nóminas, etc”.

Esta previsión ha de relacionarse asimismo con el Real Decreto

Legislativo 2/2000, de 16 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en el que se indica lo siguiente:

“Artículo 111. Causas de resolución.

Son causas de resolución del contrato:

a) La muerte o incapacidad sobrevenida del contratista individual o la extinción de la personalidad jurídica de la sociedad contratista.

b) La declaración de concurso o la declaración de insolvencia en cualquier otro procedimiento.

c) El mutuo acuerdo entre la Administración y el contratista.

d) La falta de prestación por el contratista de la garantía definitiva o las especiales o complementarias de aquélla en plazo en los casos previstos en la Ley y la no formalización del contrato en plazo.

e) La demora en el cumplimiento de los plazos por parte del contratista y el incumplimiento del plazo señalado en el [artículo 71.2, letra d\)](#).

f) La falta de pago por parte de la Administración en el plazo de ocho meses, conforme al [artículo 99.6](#).

g) El incumplimiento de las restantes obligaciones contractuales esenciales.

h) Aquellas que se establezcan expresamente en el contrato.

i) Las que se señalen específicamente para cada categoría de contrato en el articulado de esta Ley....”

El precepto transcrito, a pesar de haber sido derogado con posterioridad por la disposición derogatoria única a) de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, resulta plenamente aplicable al supuesto que nos ocupa ya que la citada Ley 30/2007 dispone expresamente en su disposición transitoria primera, relativa a los expedientes iniciados y contratos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley lo siguiente:

“1. Los expedientes de contratación iniciados antes de la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa anterior. A estos efectos se entenderá que los expedientes de contratación han sido iniciados si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria del procedimiento de adjudicación del contrato. En el caso de procedimientos negociados, para determinar el momento de iniciación se tomará en cuenta la fecha de aprobación de los pliegos.

2. Los contratos administrativos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se regirán, en cuanto a sus efectos, cumplimiento y extinción, incluida su duración y régimen de prórrogas, por la normativa anterior”.

Por todo lo anteriormente expuesto y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formular la siguiente

SUGERENCIA AL DEPARTAMENTO DE SALUD Y CONSUMO

DE LA DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN:

Que resultando esa Administración afectada por los posibles incumplimientos por parte de la empresa X a los que se refiere el presente expediente, y teniendo un interés directo en evitar la conflictividad laboral que de tales irregularidades se pudieran derivar -en la medida en la que ésta pueda llegar a generar consecuencias negativas en la prestación del servicio sanitario o a impedir que tal prestación sea la adecuada-, proceda a intervenir en el ejercicio de sus competencias para contribuir a resolver la problemática existente, en los términos expresados en la presente resolución, estudiando ejercitar, en su caso, las facultades que resolución del contrato, si a ello hubiere lugar.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comuniqué si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

EL JUSTICIA DE ARAGON

FERNANDO GARCÍA VICENTE