

Expte.

DI-744/2010-12

**EXCMA. SRA. CONSEJERA DE SALUD Y
CONSUMO DEL GOBIERNO DE ARAGÓN**

**Vía Universitat, 36
50017 ZARAGOZA**

ASUNTO: Sugerencia relativa a diversas irregularidades cometidas por parte de la empresa XXX, que presta servicios de limpieza en el centro Hospitalario HHHH.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- El día 19 de mayo de 2010 tuvo entrada en esta Institución una queja relativa a diversas irregularidades cometidas por parte de la empresa XXX, que presta servicios de limpieza en el Centro Hospitalario HHH, indicándose lo siguiente:

“Situación insostenible que estamos padeciendo por el incumplimiento reiterado, por parte de la citada empresa de lo establecido por el Convenio de aplicación, como la falta de cumplimiento del contrato con la Administración Autonómica y de los pliegos del concurso público por el cual fueron adjudicados diferentes servicios a dicha empresa, por el Servicio Aragonés de Salud dependiente del Gobierno de Aragón, así como el no acatamiento de las sentencias de fecha 12 de enero y 10 de febrero de 2010.”

“INCUMPLIMIENTOS POR PARTE DE LA EMPRESA XXX

Art. 12.- Antigüedad. Hay que denunciar para que se reconozca la antigüedad al igual que al personal estatutario.

Art. 13.- Festivos. En situación de I.T. por enfermedad común, enfermedad profesional o por accidente no se abonan los días festivos tal y como se reconoce en

el Art. 16.- Incapacidad Temporal.

Art. 18.- Reducción de jornada. No se cubren la mayoría de las medias jornadas Punto 1. Denunciado ante Inspección y reconocido por el Inspector.

Art. 21.- Vacaciones. Denuncia por no querer dar las vacaciones una vez que el personal se ha incorporado de situación I.T. En Teruel se ha denunciado, ya que a la delegada de CC.00 en el Hospital JJJJ no se le ha dado su mes de vacaciones.

Art. 23.- Ropa de trabajo. No se entrega en fecha la ropa o simplemente no se entrega pasando el año sin darla.

Art. 25.- Acción Social. Denuncia ante el juzgado reconociendo su abono, y siguen sin abonar las cantidades que se reconocen en sentencia.

Art. 27.- Jubilación. Hay a quien directamente en los contratos de prejubilación ya se los hacen fijos y a otras personas no, incluso al término de la prejubilación las despiden cuando siempre se ha respetado el darles el puesto a las que sustituyen este contrato.

Art. 30.- Promoción interna. Simplemente no se cumple.

Art. 32.- Licencias y permisos. Depende de a quien se les da el permiso y a otras no.

Art. 38.- Plantillas. No se dan las que exige el convenio ni los pliegos de condiciones, ni se cumple el Punto 2 por sobre cargo de trabajo.

Art. 39.- Fijeza en el puesto de trabajo. Se cambian de centro, incluso a centros privados como EEE.

Art. 40.- Turnos.- Como quiere la empresa.

Art. 41.- Organización del trabajo. No se cumple.

Art. 42.- Contratos y desempleo. No lo cumplen, denunciado en Inspección y en los Juzgados.

Art. 43.- Bolsa de trabajo para la contratación. Donde se ha solicitado no se quiere hacer. Piden que se denuncie en los juzgados por parte de la empresa.

Art. 44.- Atraso de convenio para el personal temporal. Al personal que

cesa alguna persona ni lo cobran ni vacaciones ni los atrasos de productividad o la subida del convenio si se ha terminado el contrato.

Art. 45.- Principios generales. No se cumple. A los comités de Salud Laboral no se les tiene en cuenta.

Art. 51.- Derecho de información. No lo cumplen ni los acuerdos firmados con los Comités de Empresa. Denuncia por acoso laboral.

Trabajadoras/es sin contrato, sin dar de alta en la S.S.

Despiden a trabajadoras/es los envían al paro sin indemnización alguna, luego recolocan a quienes les viene bien, a los demás los dejan desprotegidas/os y se llevan las subvenciones por contratos a las mismas personas pasados 6 meses en el paro.

Denuncia y Sentencias de diversos centros tanto de CC.00 como de CGT".

SEGUNDO.- A la vista de la queja presentada, se acordó admitirla a supervisión. Con tal objeto, se envió con fecha 21 de mayo de 2010 un escrito a la Consejera de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón, recabando información acerca de las actuaciones llevadas a cabo por el Departamento citado en aras a comprobar si la empresa XXX cumplía el pliego de condiciones del contrato adjudicado objeto del expediente, solicitándose igualmente la remisión de dicho pliego.

Con la misma fecha se remitió escrito a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza solicitando informe sobre los aspectos de su competencia contenidos en la queja presentada.

Asimismo se dio traslado el 21 de mayo de 2010 de la queja a la Mercantil XXX al objeto de permitirle conocer el contenido de la misma y formular alegaciones en el plazo de 15 días en ejercicio de su derecho a ser oídos.

TERCERO.- La respuesta del Departamento se recibió el 8 de septiembre, y en ella, además de adjuntar copia de los pliegos requeridos, se hace constar, textualmente, lo siguiente:

“De dichas cláusulas [las contenidas en el Pliego de Cláusulas Administrativas y el de Prescripciones Técnicas] se desprende en relación a las condiciones laborables que la empresa adjudicataria deberá cumplir las obligaciones y deberes establecidos en la normativa vigente y en los convenios colectivos de trabajo. Así mismo, el adjudicatario mantendrá, con respecto al personal que emplee en el servicio, todos los derechos y obligaciones inherentes a su condición de patrono a tenor de la legislación laboral y social actualmente vigentes, o que en lo sucesivo puede promulgarse sin que pueda alegarse derecho alguno de dicho personal con relación al SALUD, ni exigirle a éste responsabilidad de cualquier clase como consecuencia de las obligaciones existentes entre el adjudicatario y sus empleados.

Así pues, se estima que las reivindicaciones por parte de los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa XXX se circunscriben al estricto ámbito de sus relaciones jurídicas.”

CUARTO.- La respuesta de la Inspección Provincial de Trabajo y de la Seguridad Social se recibió el 19 de octubre, y en ella se hace constar lo siguiente:

“En relación con su solicitud de informe sobre los aspectos relacionados en la queja presentada en dicha Institución por el personal de la empresa XXX, le doy traslado de las actuaciones realizadas por esta Inspección, en aquellos aspectos de la misma que han sido objeto de denuncia ante la misma:

1. En relación con la no sustitución de las reducciones de jornada, dicho aspecto fue objeto de denuncia en fecha de 3 de marzo del 2009, y como consecuencia de la misma se constató que el artículo 18 del Convenio prevé la sustitución automática con nuevas contrataciones de la del tiempo reducido por los trabajadores que opten por reducir su jornada de trabajo, la falta de determinación de casos concretos impidió realizar una constatación eficaz del cumplimiento de dicha obligación, no obstante, la empresa reconoce que no siempre se da cumplimiento al mismo, por dicho motivo se requirió a la empresa de conformidad con lo previsto en el artº 7.2 de la Ley 42/1997 de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que de modo inmediato se dé cumplimiento a lo dispuesto en el artº 18.1 del Convenio y se sustituya mediante nuevas contrataciones la reducción de jornada de los trabajadores que hayan

optado por ejercer dicho derecho, en como mínimo el tiempo reducido. En cualquier caso se debe destacar la dificultad de extender acta de infracción por dicho incumplimiento al resultar muy difícil su tipificación entre las infracciones laborales previstas en los artº 7 y 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto de infracciones y sanciones en el orden social, al tratarse del incumplimiento de una cláusula de empleo prevista en el convenio.

2. En relación con la ropa de trabajo fue objeto de denuncia el 6 de abril del 2009 (O.S 50/0004512/09) y en relación con la misma se realizaron las siguientes actuaciones:

"En Fecha de 11 de noviembre del 2009 comparece en las dependencias de esta Inspección en representación de la empresa D. PPPP, asistiendo también en dicha fecha el trabajador denunciante.

Conforme a lo dispuesto en el artº 23 del Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón, la empresa debe entregar anualmente con una secuencia máxima de 15 meses a los trabajadores una chaqueta, dos pares de zuecos cerrados o zapatillas, y dos uniformes completos.

La empresa comenzó a entregar dicha ropa de trabajo a principios del presente año, no obstante, en determinados casos, y según manifiesta la empresa por problemas de tallas, se completó dicha entrega en octubre, y por lo tanto incumpliendo el plazo de 15 meses antes señalado.

En consecuencia se ha requerido a la empresa mediante escrito remitido a la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artº 7.2 de la Ley 42/1997 de 14 de noviembre, Ordenadora de la inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que de modo inmediato proceda a renovar la ropa de trabajo de los trabajadores en el plazo de 15 meses que establece el artº 23 del Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón"

3. En relación con la jubilación parcial fue objeto de denuncia en esta Inspección en fecha de 8 de abril del 2010 (OS 50/0005050/10), como consecuencia de la misma se realizaron las siguientes actuaciones:

"El artº 39 del convenio colectivo de colectivo de limpieza de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón (B.O.A de 23 de enero del 2006) establece que "cuando se realice un contrato de interinidad, en el caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore al puesto de trabajo por pasar a situación de invalidez permanente, jubilación u otras causas, el trabajador que lo sustituía se le reconvertirá el contrato del sustituido en otro de la misma naturaleza del sustituido, siempre que el trabajador sustituido reúna los requisitos necesarios para realizar dicho contrato".

En este sentido se han producido la extinción del contrato de interinidad de dos trabajadoras Dª MMM y Dª NNN, como consecuencia del cese definitivo de las trabajadoras sustituidas, en ambos casos por jubilación, siendo por lo tanto a ambos supuestos de aplicación lo previsto en el artículo del convenio anteriormente transcrito, debiendo, en consecuencia, haberse procedido a transformar su contrato en indefinido al ser ésta la modalidad contractual de las sustituidas. En ambos supuestos se ha reconocido por la empresa la improcedencia del despido, optando por la extinción y abonando la indemnización correspondiente.

No cabe duda, a juicio del que suscribe, que el citado artículo establece una obligación de la empresa de transformación de los contratos de interinidad en aquellos casos en que la trabajadora sustituida no se reincorpore a su puesto por cesar definitivamente en la empresa por alguna de las causas en el mismo recogidas. En consecuencia, y correlativamente a dicha obligación, se crea un derecho para el interino de que en los supuestos recogidos en el citado artículo, su contrato se transforme en otro de la misma naturaleza que la del sustituido, que evidentemente la empresa ha negado al proceder al cese del trabajador, sin perjuicio de que posteriormente haya reconocido la improcedencia del mismo mediante allanamiento a la demanda o conciliación judicial.

Con dicha regulación convencional se mejora el régimen jurídico del contrato de interinidad regulado en el artº 15 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 2720/1998 de 18 de diciembre, así en el artº 8 del citado Real Decreto se prevé como causa de extinción del contrato de interinidad (apartado 1.3c) "la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo", causa de extinción que no resultaría aplicable en los supuestos convencionalmente establecidos. En este

sentido el propio artº 15 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 23 de marzo (B.O.E del 29), remite a la negociación colectiva el establecimiento de criterios objetivos y compromisos de transformación de contratos temporales en indefinidos. Sería, por tanto, dicho régimen jurídico del contrato de interinidad, convencionalmente establecido, el que la empresa habría incumplido.

No obstante, se aportan otros dos contratos de dos trabajadoras, ambos de relevo, en el que la empresa procede a su extinción como consecuencia de la jubilación total de la trabajadora, a juicio del actuante, el precepto anterior no sería de aplicación en estos supuestos, en base a los siguientes argumentos:

a. Se trata de contratos de naturaleza distinta, como son los de interinidad y de relevo, refiriéndose exclusivamente el convenio al primero de ellos.

b. En el contrato de interinidad la situación normal es que el trabajador sustituido se reincorpore a su puesto de trabajo y con ello se produzca el cese del interno, no ocurre así en el contrato de relevo, en el que se sabe a ciencia cierta que se va a producir el cese del jubilado parcial en la fecha en que cumpla la edad ordinaria de jubilación, y en consecuencia necesariamente se debería de producir en dicho momento la transformación del relevista en indefinido. Esto es, la aplicación de dicho precepto al contrato de relevo supondría necesariamente que éste va a adquirir la condición de indefinido, y no eventualmente como ocurre en el de interinidad.

Se ha procedido a extender acta de infracción por los hechos descritos, infracción tipificada como grave en el artº 7.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social, por la no transformación en indefinidos de los contratos de interinidad, cuando se ha producido el cese del trabajador sustituido."

4. En relación con contratos y desempleo artº 38 del convenio me remito a lo expuesto en el punto anterior, ya que ambos aspectos fueron tratados conjuntamente.

5. En relación con la obligación de crear una bolsa de trabajo regulada en el artº 43 del Convenio, se trata de una cláusula obligacional, que vincula a las partes

firmantes del acuerdo, y en consecuencia excede del ámbito susceptible de actuación y de sanción por esta Inspección.

Lo que se informa a los efectos oportunos.”

QUINTO.- El 16 de junio de 2010 tuvo entrada el informe emitido por la empresa XXX, alegando lo siguiente:

“La empresa rechaza el objeto de la queja por los siguientes motivos:

PRIMERO: La queja se promueve SÓLO desde el sindicato mayoritario DDD al frente de la cual se encuentra DON AAA ... y DON BBB ... El primero de ellos esta liberado por la empresa YYY, del mismo sector que mi mandante, y quien concurre con la misma en las diversas licitaciones que se promueven desde la Comunidad Autónoma. El segundo BBB es en la actualidad trabajador de la empresa de limpieza ZZZ, adjudicataria del servicio de limpieza de varios (y algunos importantes) centros públicos hospitalarios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Ambos pues mantienen evidentes e incompatibles intereses personales que hacen que deba cuestionarse si el capitanear y promover esta queja obedece a verdaderas razones relacionadas con el servicio o a otros intereses ajenos al mismo. Nosotros nos inclinamos CLARAMENTE Y SIN DUDARLO, por la segunda opción.

Y nos inclinamos por la segunda opción, por cuanto entendemos que la acción indiscriminada abierta exclusivamente por quien ostenta la representación del sindicato DDD en Aragón ha lanzado correlativamente ante el JUSTICIA DE ARAGON, LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO DEL GOBIERNO DE ARAGON y ante INSPECCION DE TRABAJO, la misma queja genérica, no apoyada en documentación ninguna que acrediten aquellos incumplimientos, con el único ánimo de procurarse un ambiente favorable con el que intentar dinamitar la presencia de mi mandante en Aragón, a través de conseguir su descrédito institucional.

En este sentido podemos adelantar que entendemos que la queja no tiene soporte alguno y ello por los motivos que pasamos a exponer.

SEGUNDO: En virtud del contenido de la queja esta puede dividirse en tres

partes:

a) INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO.-

En este punto los promotores intelectuales de la queja DON AAA Y DON BBB, desglosan el incumplimiento por parte de la empresa de una serie de preceptos del articulado del Convenio pretendiendo calificar de incumplimiento lo que en muchos casos no es sino un distinto posicionamiento jurídico de la cuestión controvertida, y así:

1º.- Artículo 12.- Se denuncia que no se reconoce automáticamente la antigüedad al igual que al personal estatutario.

No sabemos a que se refieren los denunciante por cuanto esta mercantil por un lado reconoce y abona a sus trabajadores la antigüedad de los mismos con la que subrogó sus contratos de conformidad con la documentación que le proporcionó la anterior contrata y la que viene señalada en el pliego administrativo del concurso, y por otro lado, cualquier modificación de dicha antigüedad para su reconocimiento deberá acreditarse en debida forma, con documentación que acredite y/o justifique la pretendida modificación, sin que por tanto pueda producirse dicho reconocimiento de una manera automática por el mero hecho de que este reconocimiento se produzca o no (lo desconocemos) con otros criterios en el personal estatutario.

2º.- Festivos.- En efecto como denuncian los trabajadores la empresa no abona, salvo que judicialmente se vea obligada, los festivos en IT.

En este punto existen dos criterios interpretativos de los artículos 13 y 16 del Convenio Colectivo:

-Criterio de los trabajadores: El criterio de los trabajadores es que en los periodos de IT los trabajadores deben cobrar el plus festivo previsto en el artículo 13 del Convenio Colectivo por cuanto el artículo 16 de dicho Convenio establece que los trabajadores en IT deben percibir el 100% de sus retribuciones. Y a pesar de que el artículo 13 establece que el festivo se cobrara por cada "día trabajado", consideran que este plus no debe considerarse un complemento de puesto de trabajo, y por lo tanto un concepto salarial variable, si no un concepto salarial fijo, dado que los trabajadores afectados (los del Hospital HHH en este caso) tienen un turno rotatorio fijo de manera que por extrapolación de esta rotación saben que días

festivos del año van a trabajar.

- El criterio de la empresa es que en los periodos de IT los trabajadores no deben cobrar dichos festivos ya que:

a) La interpretación literal del artículo 13 del Convenio así lo establece, al señalar que "Cada día festivo trabajado...será retribuido".

b) El artículo 16 del Convenio establece que el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de las retribuciones. El precepto habla del 100% de las retribuciones, no del 100% de todas las retribuciones, por lo que entendemos deberían excluirse las retribuciones que , como las del artículo 13, su abono depende de que se haya o no trabajado ese festivo.

c) Cuando las partes que suscribieron el Convenio quisieron pactar el pago de los días festivos no trabajados lo hicieron expresamente, como ocurre en el artículo 20 del mencionado Convenio, sin que este pacto se contuviera en el artículo 16.

d) Concorre asimismo la circunstancia de que mi mandante debe abonar, con la interpretación de los trabajadores, además del festivo del trabajador en IT, el festivo del sustituto, generando una doble carga salarial por este concepto, cuando sólo uno de ellos lo trabaja efectivamente (el trabajador sustituto).

e) Hay trabajadores que nunca hacen festivos, por no interesarles. Estos trabajadores con el criterio que se sostiene de contrario cobran más estando de baja que trabajando, pues durante la baja cobran el festivo NO TRABAJADO y en activo no cobran ese festivo porque no lo hacen.

Esta cuestión se ha judicializado y cinco de los siete juzgados de lo social de Zaragoza dan la razón a los trabajadores, concretamente los juzgados 1,2,3,4 y 5, y dos juzgados dan la razón a la empresa, concretamente los juzgados 6 y 7. Acompañamos sentencia del Juzgado 7, como documento número 1.

Se podrá pues en este punto hablar de discrepancia en la interpretación del Convenio, pero no de incumplimiento.

Artículo 18. - Reducción de Jornada. -La empresa tiene cubiertos el 100% de los puestos fijos exigidos en Convenio.

Artículo 21. - Vacaciones. -Desde que esta mercantil tuvo conocimiento de la

recientísima sentencia del Tribunal de Las Comunidades Europeas de que los trabajadores que salen de IT y no hayan podido disfrutar de sus vacaciones anuales tienen derecho al disfrute de las mismas fuera del año natural esta mercantil concede esas vacaciones, eso sí, en virtud de la disponibilidad de la empresa por razón de la organización de la producción de la misma.

Artículo 23. - Falsa la afirmación. Se entrega toda la ropa prevista en Convenio.

Existe un control de entregas de uniformes que ponemos a su disposición.

Artículo 25. - Acción social. Ha existido sobre este punto una controversia resuelta en las sentencias mencionadas en la queja que han definido lo que debe considerarse masa salarial para el cálculo de la acción social. Estas sentencias devinieron firmes con fecha 1 de Marzo de 2010 aproximadamente y a esta fecha, la empresa ha abonado la liquidación que corresponde por este concepto de conformidad con el criterio que se le expone en el manual adjunto y que se acompaña como documento número dos, en los que se han tenido en cuenta por un lado el criterio judicial que determina que conceptos deben considerarse masa salarial, y por otro, una vez determinada la cantidad que configura el 1 por ciento de la masa salarial, los criterios de liquidación de la misma teniendo en cuenta el pago de la acción social ya abonada por la empresa en concepto de ayudas de estudio y los pagos de Seguridad Social del 1% de la masa salarial, todo ello de conformidad con el criterio judicial de la sentencia número 209 del JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE ZARAGOZA de fecha 18 de Mayo de 2006 que obra unida al documento dos adjunto.

27. - Jubilación. - Falso . El artículo 26 que no 27 no habla para nada de la fijeza del contrato de los sustitutos de las jubilaciones sino que regula el acceso a la prejubilación y a la Jubilación parcial, lo que nada tiene que ver con el contenido de la queja.

30. - Promoción interna. - El artículo 28 que no el 30 regula la Promoción interna. Lo manifestado de contrario es absolutamente falso por cuanto el incumplimiento de este artículo exigiría la constitución de una comisión mixta sectorial que no existe (al menos que conste a esta parte) que es la encargada de regular entre otras cosas el procedimiento a seguir, los programas de formación

..etc. Si no existe siquiera esa Comisión, cómo puede hablarse de incumplimiento.

32. -PERMISOS. - Falso. Se dan siempre con el mismo criterio. Otra cosa es que los trabajadores afiliados a DDD y simpatizantes, amigos o familiares de los miembros del Comité afiliados a DDD y de los responsables de .. ese mismo sindicato pretenden un trato privilegiado respecto de los demás y que la negativa de los responsables de la empresa les lleve ahora a formular esta queja.

38. - Plantillas. - La empresa cumple con las exigidas en Convenio. Cuestión debatida en innumerables ocasiones y acreditada por la empresa en otras tantas.

39. FIJEZA EN EL PUESTO DE TRABAJO. - Falso. En primer lugar la capacidad organizativa de la empresa queda fuera de la esfera de control sindical si se ejercita dentro de los parámetros legales, situación esta que casi nunca es asumida por la representación sindical. Por otro lado, para esta empresa, el Hospital HHH es un único Centro de Trabajo, pues la adjudicación de ese servicio es única, la gestión del contrato única, el presupuesto único, la licitación única, todos los trabajadores prestan sus servicios en el mismo edificio que es único y conectado internamente en todos sus bloques, los trabajadores prestan todos sus servicios en el mismo horario, con los mismos turnos, con idéntica jornada anual y bajo una única dirección, por todo lo cual, y más desde las últimas obras de remodelación, entendemos que los traslados internos son perfectamente posibles sin menoscabar los derechos de los trabajadores. Aún así los trabajadores que se desplazan de sus zonas de trabajo son principalmente trabajadores eventuales o trabajadores que, previo acuerdo con la empresa, aceptan ese desplazamiento para pasar a prestar servicios en zonas no habituales, pero nunca fuera del hospital. Los trabajadores contratados para otros centros no hospitalarios u Hospitalarios no públicos son contratados bajo condiciones laborales distintas al regir distinto Convenio.

40. TURNOS. - Evidentemente los turnos los organiza la empresa dentro de lo que constituye su capacidad de organización. En todo caso todos los turnos han sido siempre fijos e iguales para todos.

41. Organización de Trabajo. No se concreta el incumplimiento. Desconocemos a que se refieren.

42.'Contratos y Desempleo.' La empresa cumple el precepto a rajatabla. El

conflicto en este punto se centra en la pretensión sindical de que los contratos de relevo se transformen en indefinidos a la fecha de jubilación del jubilado parcial. La empresa se niega a esta transformación por cuanto el Convenio habla de que la misma opera sólo en los contratos de interinidad no en los contratos de relevo. Entendemos que cumplimos con el Convenio.

43. -Bolsa de Trabajo. - Nunca ha habido Bolsa de Trabajo en este centro ni con esta empresa ni con ninguna otra, por cuanto a los propios Comités no les interesa ya que de esta manera pueden proponer el acceso de personas cercanas a los mismos para trabajar en el Hospital. La política de la empresa ha sido en los últimos 12 meses la de rechazar cualquier petición de trabajo que venga promovida por parentesco, amistades...etc de los trabajadores, lo que ha afectado, entre otros, a las personas cercanas a los miembros de los Comités, produciéndose ahora una queja que hasta la fecha nunca se había producido. De hecho uno de los promotores de la queja, DON BBB, tiene trabajando a su hermana en el Centro y solicitó, y se le negó, recientemente, trabajo para su mujer.

44.' Simplemente falso.

45.' Simplemente Falso.

51.' Falso. En relación a estas afirmaciones claramente calumniosas, nos reservamos en este acto el ejercicio de las acciones judiciales que en derecho procedan, al resultar las mismas absolutamente falsas Y CARENTES DE SOPORTE ALGUNO. La veracidad de estas manifestaciones deberán acreditarla los promotores ante la Jurisdicción Penal para salir indemnes de acusaciones como la de que esta empresa contrata trabajadores sin darles de Alta. Acusación gravísima respecto de la que los firmantes de esta queja deberán responder ante la Justicia.

B) INCUMPLIMIENTO DEL PLIEGO.

Alegación Genérica que no tiene soporte alguno.

C) NO ACATAMIENTO DE LAS SENTENCIAS DE FECHA 12 DE ENERO Y 10 DE FEBRERO DE 2010.

Nos remitimos a lo manifestado en el punto 25 del apartado A) de este informe. Además acreditamos que la empresa ha abonado en nómina separada las cantidades devengadas por este concepto de conformidad con las sentencias y criterios expuestos en el documento 3 adjunto.”

SEXTO.- Desde esta Institución ya se evacuó, el 20 de junio de 2008, una sugerencia al Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón de intervención en el ejercicio de sus competencias para contribuir a resolver la problemática en aquél momento existente, similar a la actual, estudiando las posibilidades de resolución del contrato si fuere procedente.

II. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERO.- Objeto de supervisión en el presente expediente

El presente expediente fue iniciado en atención a la queja presentada en la que se denunciaban numerosas irregularidades en el cumplimiento de normas laborales y de Seguridad Social en perjuicio de sus trabajadores por parte de la empresa XXX, entidad con la que la DGA tiene contratados los servicios de limpieza en diversos centros sanitarios y, en particular, en el Hospital HHH.

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, y que la Administración debe velar por el cumplimiento íntegro y en todos sus aspectos de los contratos que suscribe, 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 XXX, así como del Departamento de Salud y Consumo del Gobierno de Aragón, determinando si se aprecia alguna irregularidad que pueda perturbar la adecuada prestación del servicio sanitario, en el Hospital HHH, 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 ante la empresa y ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y llegando a acudir a la Jurisdicción Social mediante la interposición de diversas demandas judiciales que en algunos casos han sido estimadas.

La empresa XXX, en su informe, niega la veracidad de los hechos relatados en la queja, o los matiza alegando disparidad de criterio en las resoluciones judiciales emanadas al respecto por los Juzgados de lo Social de Zaragoza.

Sin embargo, ante la Inspección de Trabajo sí se reconocieron algunas irregularidades, como el incumplimiento del plazo de 15 meses para la entrega de

ropa, que ha dado lugar al **requerimiento por la Inspección a la empresa** para que de modo inmediato proceda a renovar la ropa de trabajo a los trabajadores en el plazo señalado en el convenio, o éstas han sido detectadas por la propia Inspección, como es el caso de la no transformación en indefinidos de los contratos de interinidad, cuando se ha producido el cese del trabajador sustituido, motivo por el que se **extendió acta de infracción tipificada como grave** en el artículo 7.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.

TERCERO.- Prevención de Riesgos Laborales y discrepancias en relación con la plantilla.

En relación a la Prevención de Riesgos Laborales, toda vez que la queja presentada no especifica en qué consiste el incumplimiento de los principios en materia de salud laboral, más allá de la falta de consideración a los Comités de Salud Laboral, y ello es negado por la empresa, bastará recordar lo que ya se dijo en la sugerencia emitida en junio de 2008, en que se señaló lo siguiente:

“Por un lado, el [aspecto] 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 -sí 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 plantilla, su dimensión, la selección de los trabajadores y la adecuada sustitución o no en los casos de medias jornadas o de incapacidad temporal de uno de ellos resulta especialmente relevante toda vez que **incide de forma indiscutible en la adecuada prestación del servicio** y por lo tanto en los ciudadanos usuarios del mismo, al tiempo que las constantes discrepancias y cruce de acusaciones al respecto enrarecen el clima existente y dificultan la adecuada resolución del resto de conflictos.

Debería aplicarse estrictamente el Convenio Colectivo de Limpieza de Centros Sanitarios Dependientes del Servicio Aragonés de la Salud 2008-2010, que en su artículo 38 relativo a las plantillas establece que:

“1º. La empresa encargada de la limpieza del Hospital HHH dispondrá, en los diez días siguientes a la firma de este Convenio, al menos, 55 trabajadoras/es con contrato indefinido en su plantilla, entendiéndose dentro de este número, todos aquellos que, de baja actualmente por cualquier causa y sustituidos por trabajadoras/res interinos, tengan derecho a reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, y en los mismos términos que los acordados en el punto anterior, la Empresa encargada de la limpieza del Hospital HHH, mantendrá un número de trabajadoras/res con contrato indefinido en su plantilla de 144, y 60 la del Hospital MMM.

...Con independencia de las plantillas fijadas en los Hospitales citados, en todos los centros sanitarios dependientes del salud, en nº de trabajadoras/res 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 ...”

En este mismo sentido la queja presentada pone de manifiesto la inexistencia de **promoción interna**, a pesar de la previsión contenida en el artículo 30 del citado Convenio Colectivo, que reconoce el derecho a la misma, previa creación de una comisión mixta sectorial entre las partes firmantes del Convenio, sin que al parecer se haya constituido por el momento.

Tampoco ha confeccionado la empresa una **bolsa de trabajo**, cuya existencia impone el artículo 43 del Convenio Colectivo de aplicación, y así lo reconoce la mercantil XXX, lo que una vez más conlleva un cruce de acusaciones entre las partes en relación al sistema de selección de personal y provisión de puestos de trabajo, que habría de ser objetivo y pacífico si se cumpliese el citado precepto convencional, con la repercusión que ello provoca en la adecuada prestación del servicio.

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, algunos de los cuales han sido detectados por la Inspección de Trabajo 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, especialmente si tenemos en cuenta que las obligaciones laborales de la empresa en materia laboral forman parte integrante del contrato suscrito con la Administración, que incluye entre las obligaciones de la adjudicataria las de cumplimiento de las que ostenta respecto de sus trabajadores.

Por un lado el pliego de Cláusulas Administrativas Particulares del contrato recoge la exigencia legal de incluir entre la documentación que los licitadores deben aportar al proceso de contratación la **manifestación por escrito de que en la**

oferta presentada se han tenido en cuenta las obligaciones derivadas de las disposiciones vigentes en materia de protección del empleo y condiciones de trabajo y prevención de riesgos laborales.

El mismo pliego, al recoger en el punto 2.5.3.1. las obligaciones del contratista, incluye el **cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral**, entre otras, y de prevención de riesgos laborales que se establezcan tanto en la normativa vigente que en los propios pliegos.

El artículo 206 de la Ley 30/2007, de Contratos del Sector Público señala lo siguiente:

“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, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 202.3.

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 demora en el cumplimiento de los plazos por parte del contratista, y el incumplimiento del plazo señalado en la letra d) del apartado 2 del artículo 96.

e) La demora en el pago por parte de la Administración por plazo superior al establecido en el apartado 6 del artículo 200, o el inferior que se hubiese fijado al amparo de su apartado 8.

f) El incumplimiento de las restantes obligaciones contractuales esenciales, calificadas como tales en los pliegos o en el contrato.

g) Las establecidas expresamente en el contrato.

h) Las que se señalen específicamente para cada categoría de contrato en esta Ley.

El punto 2.8 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares del Contrato

recuerda que serán causa de resolución del contratos las establecidas en los artículos 206 y 275 de la LCSP y con los efectos previstos en los artículos 208 y 285 de la misma, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 109 y siguientes de la citada ley.

Asimismo, el punto 15 del Pliego de Prescripciones Técnicas del Contrato prevé como causas de rescisión del contrato, además de las previstas en el Pliego de Cláusulas Administrativas y en la legislación vigente, las siguientes:

“8. El incumplimiento reiterado por parte de la empresa de las obligaciones con sus trabajadores. ...

9. El incumplimiento de convenios, acuerdos, reglamentaciones y demás normas aplicables.”

Por su parte, el Anexo IX de los mismos pliegos prevé la **imposición de penalidades de 1000 euros cada vez que se detecte el cumplimiento defectuoso de la prestación objeto del contrato**, al amparo del artículo 196.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, que dispone lo siguiente:

“Los pliegos o el documento contractual podrán prever penalidades para el caso de cumplimiento defectuoso de la prestación objeto del mismo o para el supuesto de incumplimiento de los compromisos o de las condiciones especiales de ejecución del contrato que se hubiesen establecido conforme a los artículos 53.2 y 102.1.”

El Pliego de Prescripciones Técnicas del contrato, al definir las obligaciones de la empresa adjudicataria respecto del personal a su servicio en el punto 5, señala en el apartado “CONDICIONES LABORALES” que

- *La empresa adjudicataria deberá cumplir las obligaciones y deberes establecidos en la normativa vigente y en los convenios colectivos de trabajo, en especial en materia de subrogación de personal. A tal efecto se adjunta relación de profesionales que prestan servicios en la institución, retribuciones del personal y cuanta información se considera necesaria*

para la formulación de la oferta, teniendo en cuenta que el Convenio de aplicación es el de Centros Sanitarios dependientes del Servicio Aragonés de Salud de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- *El adjudicatario mantendrá, con respecto al personal que emplee en el servicio, todos los derechos y obligaciones inherentes a su condición de patrono a tenor de la legislación laboral y social actualmente vigentes, o que en lo sucesivo pueda promulgarse....*
- *La plantilla que la empresa adjudicataria pondrá a disposición del centro deberá ser la adecuada para obtener el máximo nivel de calidad en las prestaciones objeto de contrato...*
- *...*
- *El adjudicatario, tiene la obligación en caso de ausencia por enfermedad, sanciones de la empresa, bajas de personal, vacaciones reglamentarias y otras causas análogas, de cubrir dichas ausencias por su cuenta, de forma que se mantenga permanentemente el número de trabajadores de presencia física expresado en su oferta.”*

Por otra parte el artículo 49 de la Ley de Contratos del Sector Público citada, en su párrafo 2.a prevé como circunstancia que impide a los empresarios contratar con una Administración Pública, es decir, como **prohibición de contratar:**

*“Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarados culpables, a la **resolución firme de cualquier contrato** celebrado con una Administración Pública.”*

Por lo tanto, la Administración dispone de mecanismos para intervenir ante posibles incumplimientos de obligaciones laborales que son objeto del contrato y puedan constituir auténticos incumplimientos contractuales, sin perjuicio del ejercicio por la Inspección de Trabajo de sus respectivas competencias.

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 DEL GOBIERNO DE ARAGÓN:

Que resultando esa Administración afectada por los posibles incumplimientos por parte de la empresa XXX 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 de imposición de penalidades o de 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 comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

Zaragoza, a 15 de noviembre de 2010

EL JUSTICIA DE ARAGON

FERNANDO GARCÍA VICENTE