

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 2 DE CÓRDOBA

C\ Isla Mallorca, s/n, 14011, Córdoba. Tlfno.: 957745023 957745025, Fax: 957002720,

Correo electrónico:

JSocial.2.Cordoba.jus@juntadeandalucia.es

N.I.G.: 1402144420240002251.

Procedimiento: Conflicto colectivo 453/2024. Negociado: JR

Materia: Otros derechos laborales colectivos

De:

Abogado/a:

Contra: INEPRODES, S.L.

Abogado/a:

SENTENCIA nº 355/2024

En Córdoba, a 21 de octubre de 2024 .

Vistos por D./D^a. , Magistrado/a-Juez/a del Juzgado de lo Social nº 2, los presentes autos sobre conflicto colectivo registrados bajo el número 453/24, y seguidos a instancia de frente a INEPRODES, S.L. y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución Española, ha dictado la siguiente

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Se presento demanda sobre acción de CONFLICTO COLECTIVO en materia de INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 15.2.G.4 DEL I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, formulada por

, frente a INEPRODES, S.L. en la que, previa alegación de los hechos que consideró aplicables al caso, se concluye la demanda suplicando que,

1º). Declare que el comportamiento de INEPRODES, S.L. de no entregar a D^a.

, con una periodicidad mensual y sin requerimiento previo, los informes de situación de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio de su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa en relación con el régimen horario, infringe el artículo 15.2.G.4 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2º). Condene a INEPRODES, S.L. a entregar a D^a. los informes de situación de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio del centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa en relación con el régimen horario desde julio de 2023 a la actualidad, y desde el momento en que se dicte Sentencia en adelante, con una periodicidad mensual y sin requerimiento previo, con el siguiente contenido:

a). El volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que ha realizado en el mes cada



Código:

Firmado Por

URL de verificación

Auxiliar de Ayuda a Domicilio.

- b). El volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en ese mes conforme a la jornada contratada.
- c). La diferencia positiva o negativa (exceso o defecto) de las horas de tiempo de trabajo efectivo en relación con las horas que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en cada mes según la jornada de su contrato de trabajo.
- d). Un cómputo agregado de los excesos o defectos de jornada producidos a lo largo del semestre.
- e). El exceso o defecto de jornada producido por cada Auxiliar de Ayuda a Domicilio al finalizar el semestre natural (en junio y en diciembre de cada año).

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y tras su ampliación , se citó a las partes para el acto de conciliación y juicio, que se celebró con la comparecencia de todas . En la vista, la parte actora ratificó la demanda. Efectuado el oportuno traslado a la parte actora para alegaciones y recibido el pleito a prueba, se procedió a la práctica de la prueba propuesta, con el resultado que obra en las actuaciones. Finalizado el periodo probatorio y la diligencia final se concedió la palabra a la parte presente para formular conclusiones e informe final por escrito , manteniendo sus pretensiones iniciales y quedando los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa INEPRODES, S.L. es la actual adjudicataria del Servicio de Ayuda a Domicilio de la localidad de La Guijarrosa, centro de trabajo al cual afecta el presente conflicto colectivo.

La prestación del servicio le fue concedida en virtud de Acta de 26/05/2022 de la Mesa de Contratación del Expediente GEX nº 1739/2022 del Excmo. Ayuntamiento de La Guijarrosa,

La empresa demandada presta el Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa desde el pasado 10/07/2023, fecha en la que se subrogó en la relación laboral de todas las Auxiliares de Ayuda a Domicilio que prestaban servicio para la anterior adjudicataria del servicio,

SEGUNDO El 16/06/2023, con la anterior adjudicataria, , se celebraron las elecciones sindicales en el centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa en virtud de las cuales resultó elegida D^a. como Delegada de Personal, y la Sra. como Delegada de Personal suplente.

El 17/10/2023 la Sra. formuló su renuncia «por motivos personales»,



Código:

Firmado Por

URL de verificación

ostentando la Sra. _____ la condición de Delegada de Personal desde el siguiente 18/10/2023.

D^a. _____, mayor de edad, provista de DNI nº _____, NASS _____, presta servicio para INEPRODES, S.L. desde el pasado _____ por medio de un contrato de trabajo ordinario de duración indefinida, con una antigüedad reconocida en nómina del _____, con categoría profesional de Auxiliar de Ayuda a Domicilio

TERCERO.- La Sra. _____ se encuentra afiliada al sindicato COORDINADORA DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA, organización sindical que, tiene constituida una sección sindical en el centro de trabajo de INEPRODES, S.L. del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa, ostentando la condición de Delegada Sindical.

La existencia de la sección sindical de C.T.A. y su condición de Delegada Sindical de C.T.A. fueron comunicadas a INEPRODES, S.L. el día 19/07/2023.

CUARTO.- Las relaciones laborales de la plantilla de INEPRODES, S.L. en el S.A.D. de La Guijarrosa se rigen o deben regirse por el I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía (B.O.J.A. nº 181/2023 de 20 de septiembre).

QUINTO .- El artículo 15.2.G.4 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece lo siguiente (señalamos en negrita la parte de interés para esta demanda): *«G.4. Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 44 y 45 del presente convenio».*

En el mismo sentido se expresa el artículo 39.2.G.4 del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (B.O.E. nº 137/2023 de 9 de junio): *«G.4 Como consecuencia del exceso o defecto, que pudiera producirse entre las horas realizadas y las reflejadas como jornada establecida en el contrato de trabajo, se realizará una regularización de horas con periodicidad semestral. Para posibilitar la recuperación de horas la fecha tope para la regularización será la de la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural. Para lograr la recuperación de horas que debe el personal, la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas. En caso de rechazarlas la empresa podrá proceder al descuento del importe correspondiente por hora ordinaria. Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla. En todo caso, se respetará lo dispuesto en los artículos 37 y 38 del presente convenio Las implicaciones derivadas de esta regularización*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

no supondrán en ningún caso la aplicación del artículo referido al plus de disponibilidad, en tanto en cuanto entran dentro de la dinámica cotidiana del servicio».

SEXTO-El pasado 18/03/2024 la Sra. _____ por mediación del Letrado el Sr _____, remitió a la Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía una consulta con las siguientes cuestiones:

- a). *¿Qué tipo de información concreta deben proporcionar las empresas del sector a las Delegadas de Personal y Comités de Empresa para cumplir con la obligación prevista en el artículo 15.2.G.4 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía?*
- b). *¿Deben informar del volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que ha realizado en el mes cada Auxiliar de Ayuda a Domicilio?*
- c). *¿Deben informar del volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en ese mes conforme a la jornada contratada?*
- d). *¿Debe informar de la diferencia positiva o negativa (exceso o defecto) de las horas de tiempo de trabajo efectivo en relación con las horas que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en cada mes según la jornada de su contrato de trabajo?*
- e). *¿Debe contener un cómputo agregado de los excesos o defectos de jornada producidos a lo largo del semestre?*
- f). *¿Debe informar del exceso o defecto de jornada producido por cada Auxiliar de Ayuda a Domicilio al finalizar el semestre natural (en junio y en diciembre de cada año)?*

La consulta fue remitida por correo electrónico el día 18/03/2024 a todas las direcciones previstas en el artículo 10.1 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, constando lectura de dicho correo el día 21/03/2024

La Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía contestó a esta consulta mediante un correo electrónico recibido por la Sra. López Noguera el día 07/05/2024, en los siguientes términos:

«Estimado/a señor/a. En atención a su consulta, la comisión paritaria del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de Andalucía en reunión celebrada con fecha 23 de abril de 2024 RESUELVE: Solicitud nº 18. Servicio de Ayuda a Domicilio La Guijarrosa. Información régimen horario (artículo 15) Sobre la primera cuestión que se plantea, esta Comisión paritaria interpreta que es claro y conciso el artículo 15.2.G.4 que damos por reproducido y más concretamente donde dice: “.....Mensualmente la empresa facilitará a la representación unitaria o sindical del personal la situación con respecto al régimen horario de la plantilla.....”

Respecto al resto de cuestiones planteadas la respuesta de esta comisión es afirmativa». (DOCUMENTOS Nº 02 a Nº 05 que damos por reproducido)

SEPTIMO El 16/04/2024 la Sra. _____ presentó una solicitud de conciliación-mediación de conflicto colectivo dirigida al S.E.R.C.L.A. de Córdoba, requiriendo a INEPRODES, S.L. a que se aviniera a cumplir con la concreta normativa



Código:

Firmado Por

URL de verificación

incumplida en materia de derecho a información y documentación de la representación legal de los trabajadores, y en particular a lo siguiente:

1º). Entregar a la Sra. *los informes mensuales del artículo 15.2.G.4 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía de las trabajadoras y trabajadores de su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa, y correspondientes al periodo de julio de 2023 a abril de 2024, ambos incluidos. Página 5 de 9*

2º). Entregar a la Sra. *los informes mensuales del artículo 15.2.G.4 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía de las trabajadoras y trabajadores de su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa desde mayo de 2024 en adelante sin necesidad de requerimiento previo, y con la periodicidad mensual prevista en la norma.*

La solicitud dio origen al Expediente nº C/14/2024/337, señalándose el día 10/05/2024 para la celebración del acto de conciliación-mediación. Llegado el día la empresa compareció pero no pudo alcanzarse ningún acuerdo entre las partes, por lo que la mediación se tuvo por intentada sin avenencia. (DOCUMENTOS Nº 06 a Nº 09 que damos por reproducidos)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se declaran los hechos probados en virtud de las alegaciones de las partes y tras valorar, en su conjunto, la prueba practicada consistente en documental

Por la actora se ejercita demanda de conflicto colectivo a los efectos de requerir a la demandada la información conforme a lo dispuesto en el art 15 G del convenio aplicable

Por la demanda alega falta de competencia objetiva pues estaríamos ante un conflicto colectivo que debería resolver el TSJA en virtud de los diferentes centro de trabajo existen en Andalucía, asimismo alega que o pueden admitirse hechos ni pretensiones que no fueron objeto de demanda de conciliación, pues se vulneraría el artículo 80.1.c) de la LJS.

En cuanto al fondo del asunto entiende que no es controvertido los dos primeros puntos a excepción a los no puede contemplarse exigencia de información de carácter semestral en ningún caso

SEGUNDO En primer lugar las normas que disciplinan este procedimiento especial viene determinadas en el art. 153 de la LRJS que dispone:

"1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2



Código:

Firmado Por

URL de verificación

del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley.

2. También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título.

3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

El juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate".

El art. 154 del mismo texto procesal, en tanto que regulador de la legitimación activa para promover procesos sobre conflictos colectivos

Respecto de al excepciones planteadas y en cuanto a la falta de competencia objetiva hay que recordar que lo que determina la competencia en materia de conflicto colectivo es el ámbito al que extienda sus efectos el conflicto objeto de enjuiciamiento (STSJCyL de 11 de noviembre de 2003 [JUR 2004\76546] y de 16 de enero de 2017 [AS 2017\3], entre otras). Así la Sala Cuarta del Tribunal Supremo sobre el particular, en el sentido de que en los litigios surgidos en virtud de pretensiones colectivas la determinación de la competencia objetiva se hace en los arts. 7.a) y 8 de la Ley de Procedimiento Laboral, atendiendo a un criterio territorial. Esa territorialidad, que sirve de parámetro para la concreción del órgano judicial competente se halla vinculada a la afectación del conflicto,. Es reiteradísima la doctrina que consagra el principio de territorialidad en relación a la competencia en materia de conflicto colectivo (SSTS de 15 de febrero de 1999 [rec. 2380/98], 17 de julio de 2000 [rec. 3591/99], 21 de febrero de 2001 [rec. 4364/99], 20 de junio de 2001 [rec. 4659/00], 24 de septiembre de 2007 [rec.2067/2006], 12 de julio de 2006 [rec.166/2004] y 21 de octubre de 2008 [rec.168/2007] y de 23 de septiembre de 2009 [rec. 4065/2008], entre otras muchas).Las conclusiones que se extraen de este principio de la territorialidad de los efectos del conflicto pueden resumirse del modo siguiente:

- 1) La competencia se determina por los límites reales e inherentes a la cuestión debatida (STS de 20 de diciembre de 2004 [rec.44/2004]). Ello supone, a su vez, que
 - a) no cabe extender un litigio colectivo basándose en una potencial afectación distinta de la señalada en la demanda, o en puras conjeturas o hipótesis de futuro (STS de 4 de abril de 2002 [rec. 882/2001] y 25 de octubre de 2004 [rec. 5046/2003]);



Código:

Firmado Por

URL de verificación

y, b) tampoco cabe ceñirse a los límites artificialmente diseñados por las partes.

La afectación del conflicto no es necesariamente coincidente con el área de la norma aplicable; de modo que, "...el área a que se extiende la norma aplicable no es el único criterio para identificar el órgano que ha de conocer del conflicto planteado con motivo de su interpretación o aplicación puesto que, si bien la controversia jurídica no puede plantearse en un ámbito territorial superior al de la norma, el conflicto puede tener un área de afectación coextensa con la de la norma o producirse en una más reducida. Es decir, la aplicación de una norma puede plantear controversias en todo su ámbito de aplicación, en cuyo caso será Órgano competente para resolverlas el que tenga una extensión territorial igual o superior al de la misma, pero también es posible que el conflicto afecte a un área inferior, en cuyo caso será conocido por el Órgano Judicial competente en el ámbito de afectación del conflicto..." (SSTS de 20 de junio de 2001 [rec. 4659/00], de 20 de junio de 2008 [rec.131/2007] y de 6 de julio de 1994 [rec. 3772/93], entre otras).

En base a ello debemos partir que mas allá de la documentación entregada y que no puede obviarse que no acredita a fecha actual los diferentes centros de trabajo se desconoce si la actora tiene el mismo conflicto en caso de existir , es decir la cuestión es si en el centro de trabajo a la que pertenece la delegada de personal y al no facilitar la información solicitada se cumple el C Colectivo desconociéndose en el caso de existir diferentes centros si existe controversia en relación al citado convenio circunscribiéndose la afectación del conflicto al centro de trabajo de La Guijarrosa

En cuanto a la excepción de inbroducir hechos diferentes de los que fueron objeto de demanda de conciliación, pues se vulneraría el artículo 80.1.c) de la LJS.

El artículo 156.1 de la LRJS establece que será requisito para la tramitación del proceso de conflicto colectivo el intento de conciliación o mediación en los términos previstos en el artículo 63.

El cumplimiento de este presupuesto exige que entre la previa conciliación y el proceso posterior de conflicto colectivo concorra una identidad de objeto, que se ha de concretar en los hechos y la petición ejercitada. La pretensión que se contiene en la papeleta de conciliación administrativa y la ejercitada después en la demanda han de ser, esencialmente, iguales. Si no hay esa esencial igualdad entre lo solicitado en el escrito instando la conciliación ante el SERCLA y la acción ejercitada en el futuro proceso, el intento conciliatorio será procesalmente ineficaz.

Dicho lo cual, una interpretación excesivamente rígida de esta regla puede lesionar la tutela judicial efectiva ya que lo decisivo es verificar si se han limitado las posibilidades de defensa a la parte demandada como consecuencia de una alteración del objeto procesal, frustrando en todo caso la posibilidad de que sobre lo pedido en la demanda se pudiera haber llegado a un acuerdo que evitara la judicialización de la pretensión. La congruencia entre la conciliación administrativa previa y la demanda debe ser interpretada valorando, en definitiva, el conjunto de pretensiones y argumentos suscitados en los trámites previos al proceso, para concluir si las pretensiones deducidas en la demanda coinciden esencialmente con las cuestiones sometidas a conciliación o, si por el contrario, eran ajenas al procedimiento conciliatorio.



Código:

Firmado Por

URL de verificación

Parece claro que la pretensión sobre la que gira la controversia es el derecho de información debiendo reseñar que en la propia mediación se advierte las preguntas llevadas a cabo a la Comisión Paritaria siendo estas preguntas en general a las que responde el suplico de la demanda concretándose el suplico en función a la respuesta obtenida por la misma así que más allá de la consideración de hecho nuevo en tanto que no constituye una variación sustancial de la demanda respecto de la solicitud de mediación, sino una ampliación de la petición formulada en la solicitud de mediación sobre la base de un hecho nuevo (la contestación de la Comisión Paritaria) en esencia no se advierte teniendo en cuenta el objeto del procedimiento y su concreción hechos a efectos al derecho de defensa de la demandada así es una consecuencia ineludible de la planteada en el escrito iniciador de procedimiento de conciliación-mediación ante el SERCLA por tanto, materialmente, no se ha frustrado la posibilidad de que se hubiera evitado con su expresa formulación en el escrito iniciador del procedimiento de conciliación este posterior procedimiento judicial.

Ello evita, en interpretación flexible del requisito preprocesal establecido en el art. 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con el art. 63 del mismo texto legal, que se entiendan vulnerados tales preceptos, lo que conlleva la desestimación de este primer motivo, máxime cuando, como indica el TS en la sentencia de 9 marzo 2015 entre otras muchas, "la nulidad de actuaciones constituye una medida excepcional que debe quedar reservada para casos extremos de una total indefensión, de modo que no basta que se produzca una vulneración de normas procesales sino que es preciso que ello haya determinado una indefensión material a la parte que la invoca, ya que la nulidad no deriva de cualquier infracción o vulneración de normas procesales sino de que esta vulneración le haya producido al interesado un efectivo y real menoscabo de algún derecho".

TERCERO Entrando en el fondo del asunto no podemos obviar la redacción literal convenio colectivo conforme a los hechos probados y en relación con el art 63 y 64 del ET as como el art 10 de la LOLS donde ya se ha establecido que la entrega de la información y documentación debe efectuarse en tiempo y forma previsto por la norma sin necesidad de previo requerimiento

Hay que advertir que no se está de acuerdo en que el problema no es la información sino el modo de llevarla a cabo pues debe recordarse que es la empresa la que debe facilitar la información sin necesidad de requerimiento y que no consta acreditado que por parte de la demandada exista algún correo, documento o elemento indiciario para acreditar que existe una voluntad de suministrar información y su manera de llevarlo a cabo, es decir no consta que la empresa determinara o hiciera saber a los delegados de personal como entiende la empresa que se cumple con el deber de información

Dicho esto por tanto el comportamiento de INEPRODES, S.L. de no entregar a D^a. como delegada de personal la información infringe el artículo 15.2.G.4 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En cuanto al contenido de la información lo instado por la actora y más allá del carácter no vinculante de lo establecido por la comisión paritaria debe centrarse que dicha obligación de facilitar información mensual respecto al régimen del horario de la plantilla viene determinado precisamente para garantizar el exceso o defecto de las horas



Código:

Firmado Por

URL de verificación

realizadas y reflejadas como jornada de trabajo estableciéndose esa periodicidad semestralmente pues no podemos olvidar que el fin es posibilitar la recuperación de horas siendo la fecha tope para la regularización la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural debiendo la empresa ofertará al menos en tres ocasiones la posibilidad de recuperarlas

Con estos parámetros del propio convenio colectivo y conforme a lo establecido en el art 64 del ET no puede desconocerse que se tiene que entregar los informes del centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa en relación con el régimen horario desde julio de 2023 a la actualidad, con una periodicidad mensual y sin requerimiento previo, y cuyo contenido debe reflejar el volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que ha realizado en el mes cada Auxiliar de Ayuda a Domicilio. Y el volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en ese mes conforme a la jornada contratada (no es controvertido)

Sin embargo se cuestiona por la demandada que debe facilitarse el exceso o defecto de las horas de tiempo de trabajo efectivo en relación con las horas que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en cada mes según la jornada de su contrato de trabajo , igualmente el cómputo agregado de los excesos o defectos de jornada producidos a lo largo del semestre y el exceso o defecto de jornada producido por cada Auxiliar de Ayuda a Domicilio al finalizar el semestre natural (en junio y en diciembre de cada año)

Pues bien en relación a estos tres puntos cuestionados por la demandada debe estimarse la pretensión por cuanto la obligación de facilitar mensualmente la información se refiere a la situación con respecto al régimen horario de la plantilla debiendo interpretarse dicha información al contenido y fin de la misma en la propia redacción del art 15 pues no hay que olvidar que dicha información viene determinada para garantizar el exceso o defecto de las horas realizadas y reflejadas como jornada de trabajo estableciéndose esa periodicidad semestralmente y ello al objeto de la recuperación de horas siendo la fecha tope para la regularización la finalización del tercer mes posterior a cada semestre natural , por tanto no excede lo solicitado por que abarca ese derecho de información al propio fin perseguido en el art 15 del convenio colectivo sin que se advierta desproporción o dificultad ilógico debiendo interpretarse en el sentido expuesto en el suplico de la demanda con la consiguiente estimación de la misma

FALLO

Estimo la demanda interpuesta por _____, frente a INEPRODES, S.L. de conformidad a la fundamentación esta resolución en concreto se declara que el comportamiento de INEPRODES, S.L. de no entregar a D^a.

con una periodicidad mensual y sin requerimiento previo, los informes de situación de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio de su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa en relación con el régimen horario, infringe el artículo 15.2.G.4 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía y se condena a entregar a D^a. _____ los informes de situación



Código:

Firmado Por

URL de verificación

de las Auxiliares de Ayuda a Domicilio del centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de La Guijarrosa en relación con el régimen horario desde julio de 2023 en adelante con una periodicidad mensual y sin requerimiento previo, con el siguiente contenido:

- a). El volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que ha realizado en el mes cada Auxiliar de Ayuda a Domicilio.
- b). El volumen de horas de tiempo de trabajo efectivo que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en ese mes conforme a la jornada contratada.
- c). La diferencia positiva o negativa (exceso o defecto) de las horas de tiempo de trabajo efectivo en relación con las horas que debería haber trabajado la Auxiliar de Ayuda a Domicilio en cada mes según la jornada de su contrato de trabajo.
- d). Un cómputo agregado de los excesos o defectos de jornada producidos a lo largo del semestre.
- e). El exceso o defecto de jornada producido por cada Auxiliar de Ayuda a Domicilio al finalizar el semestre natural (en junio y en diciembre de cada año)

Notifíquese a las partes en legal forma.

Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de suplicación

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- De conformidad con el artículo 212 de la L.E.C., la anterior resolución fue depositada en la oficina Judicial el día 21/10/2024 por el Magistrado-Juez que la dictó, dándose la publicidad en la Constitución Española y las leyes, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia; doy fe.-

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."



Código:

Firmado Por

URL de verificación