

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº5 DE CÓRDOBA
AUTOS 859/2024

SENTENCIA nº 5/2024

En Córdoba, a 7 de enero de 2024.

Vistos por D^a , Magistrada titular de este Juzgado y su Partido, los presentes autos sobre CONFLICTO COLECTIVO seguidos con el nº 859/2024, que se iniciaron a instancia de COORDINADORA DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA (C.T.A.), asistida por el Letrado Sr. ; frente a la empresa MONSECOR, S.L., asistida por el Letrado Sr. ; COMITÉ DE EMPRESA, representado por su Presidente, Sr. Sánchez; SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA (S.I.T.A.N.), asistido por el Letrado Sr. y UGT, asistida por la Letrada Sra. .

ANTECEDENTES DE HECHO.

PRIMERO. - Presentada demanda que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, solicitando una sentencia por la que:

1º) Declare que el comportamiento de MONSECOR, S.L. de mantener en los años 2023 y 2024 el promedio de la jornada laboral a tiempo completo en cuarenta horas semanales (40 horas / semana) para sus trabajadoras y trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla, y los coeficientes de parcialidad de jornada indicados en las tablas contenidas en el hecho DÉCIMO de esta demanda, infringe los apartados 11 y 12 del artículo 15.1 del I Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2º) Condene a MONSECOR, S.L. a transformar, con efectos del día 01/01/2023, los contratos de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla con un promedio de jornada a tiempo parcial de treinta y nueve horas semanales (39 horas / semana) y con un coeficiente de parcialidad del 97,50 %, a contratos de trabajo con una jornada a tiempo completo.

3º) Condene a MONSECOR, S.L. a modificar, con efectos del día 01/01/2023, los contratos de trabajo de trabajadoras y trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla con un promedio de jornada a tiempo parcial de treinta y ocho horas semanales (38 horas / semana) y un coeficiente de parcialidad del 95,00 %, o con promedios semanales y coeficientes de parcialidad inferiores, a contratos de trabajo con los superiores coeficientes de parcialidad de jornada contenidos en las tablas de equivalencias del hecho DECIMOTERCERO de esta demanda para los años 2023 y 2024 respectivamente conforme al cuadro adjunto a la demanda.

4º) Condene a MONSECOR, S.L. a abonar a todo el personal que haya prestado



Código:

Firmado Por

URL de verificación

servicio en su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla desde el
Página 21 de 22 01/01/2023 al 31/12/2024 los conceptos de Salario Base, Antigüedad y
Gratificaciones Extraordinarias (el prorrateo mensual), y en su caso las diferencias salariales
devengadas desde el 01/01/2023 al 31/12/2024, de acuerdo con la tabla contenida en el
hecho DECIMOTERCERO de la demanda.

5º) Condene a MONSECOR, S.L. a completar, con fecha de efectos del 01/01/2023,
las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social de todo el personal que haya
prestado servicio en su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla
desde el 01/01/2023 al 31/12/2024, de acuerdo con las bases de cotización resultan tes de
aplicar los superiores coeficientes de parcialidad de jornada y las superiores retribuciones
que debían y deben percibir las trabajadoras, de acuerdo con la tabla indica da en el punto
anterior.

SEGUNDO. - La demanda se admitió a trámite y se señaló el acto de juicio, que se
celebró en la forma que consta en el soporte de grabación, que constituye acta a todos los
efectos, ratificándose la demandante en su demanda y formulando las codemandadas las
causas de oposición que tuvieron por convenientes.

TERCERO. - Admitida y practicada la prueba con el resultado que es de ver en
grabación, quedaron los autos pendientes de la práctica de diligencia final y, tras las
conclusiones escritas conforme al art. 88 LRJS, quedan los autos vistos para sentencia el día
10/12/2024.

CUARTO. - En la tramitación de esta causa se han observado las prescripciones
legales.

HECHOS PROBADOS.

PRIMERO. - La empresa MONSECOR, S.L. tiene un objeto social que comprende,
entre otros, la gestión de servicios sociales, en general, a domicilio, así como la ayuda a
domicilio, tal y como consta en el artículo 2 de sus Estatutos después de la última de las
modificaciones de su objeto social inscrita en el Registro Mercantil de Córdoba (B.O.R.M.E.
nº 194/2017 de 10 de octubre). MONSECOR, S.L. viene prestando ininterrumpidamente el
servicio de ayuda a domicilio para personas dependientes en la localidad de Montilla desde
el año 1999. En la actualidad gestiona el servicio por adjudicación del Pleno del Excmo.
Ayuntamiento de Montilla acordada en sesión extraordinaria de 15/02/2022, y formalizada
mediante contrato administrativo de fecha 31/03/2022 (documentos 1 y 2 de la parte actora).

SEGUNDO. - La empresa MONSECOR, S.L. lleva la organización del Servicio de
Ayuda a Domicilio de Montilla a través de la elaboración de unos cuadrantes semanales



Código:	
Firmado Por	
URL de verificación	

mediante la aplicación informática GESAD, comunicando a las Auxiliares de Ayuda a Domicilio los servicios que deben trabajar en cada semana tanto a través de la aplicación de terminales móviles GESAD MOBILE como mediante entrega de cuadrante semanal en papel a cada Auxiliar de ayuda a domicilio (hecho no controvertido y documento 7 de la parte actora).

TERCERO. – Hasta el día 31/12/2019 la relación laboral de las trabajadoras y trabajadores del S.A.D. de Montilla con MONSECOR, S.L. venía rigiéndose por un Convenio Colectivo extraestatutario pactado por la empresa directamente con la plantilla mediante comisiones de trabajadoras elegidas de forma asamblearia, cuya última modificación se produjo en el año 2012. El artículo 9.1.1 del precitado Convenio Colectivo extraestatutario establecía una jornada anual de mil ochocientas horas (1.800 horas/año) de trabajo efectivo sobre una media de cuarenta horas semanales (40 horas / semana).

Como consecuencia de la aplicación de este artículo del Convenio Colectivo extraestatutario, todos los contratos de trabajo formalizados antes del 01/01/2020 con jornada a tiempo completo contienen una cláusula que refiere un volumen de jornada de cuarenta horas semanales (40 horas / semana), haciendo alusión al promedio semanal que establecía el antedicho artículo 9.1.1 del Convenio Colectivo extraestatutario de MONSECOR, S.L., y no a la jornada anual.

El precitado Convenio Colectivo extraestatutario de MONSECOR, S.L. fue denunciado por la parte social (Comité de Empresa), dejando de ser de aplicación a partir del 01/01/2020. Desde entonces las relaciones laborales de la plantilla del S.A.D. de Montilla se han venido rigiendo por el Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal vigente en cada momento: desde el 01/01/2020 hasta el 31/12/2022 por el VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) (B.O.E. nº 229/2018 de 21 de septiembre); y, provisionalmente desde el 01/01/2023 por el 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), con vigencia desde el 01/01/2019 (artículo 4) pero con efectos desde el 01/01/2023 (Disposición Adicional).

El artículo 39.1 de ambos Convenios Colectivos regulaban la jornada en términos similares, estableciendo la jornada solamente con una referencia anual, para el sector del Servicio de Ayuda a Domicilio, de 1.755 horas anuales en cómputo semestral, si bien el VIII Convenio Marco estatal la reduce a 1.747 horas anuales para el corriente año 2024, y a 1.735 horas anuales para el presente año 2025.

En el Acta nº 86 de la Comisión Paritaria de Interpretación del VI Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal se indica expresamente que *“El porcentaje de los contratos a tiempo parcial ha de ponderarse en relación al 100% de la jornada máxima anual (ya se trate de 1792 horas o de 1755 horas para el servicio de ayuda a domicilio). No existe en el Convenio*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

la jornada semanal como unidad de cómputo, ni mucho menos como unidad referencial para establecer dicho porcentaje” (documentos 8 a 12 de la parte actora).

CUARTO. – Planteada demanda de conflicto colectivo frente a la empresa demandada por parte del Comité de Empresa interesando que se ajusten los coeficientes de parcialidad (con el consiguiente ajuste de retribuciones y cotizaciones) a la jornada semanal a tiempo completo de 39 horas que fija el Convenio Marco Estatal, se siguen los Autos 75/2021 del Juzgado de lo Social nº3 de Córdoba, que finalizan por sentencia firme de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía (Sevilla) 538/2022, aportada como documento 2 por la demandada MONSECOR, que se da por reproducida en su totalidad. La misma desestima el recurso de Suplicación interpuesto por el Comité de empresa y confirma la sentencia de instancia con apoyo en la siguiente argumentación: “...el Convenio Colectivo no regula la existencia de una jornada semanal, siendo sus referencias reiteradas a la jornada anual de trabajo efectivo (que fija en 1.775 horas) y a su regularización semestral.

Así lo establece el Art. 39 al disponer literalmente que la jornada máxima anual de 1775 horas será considerada en cómputo semestral, volviendo a reiterar el precepto en su punto 2 apartado F1, que “se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio”.

Junto a esta literalidad del Convenio, no puede obviarse la peculiaridad del trabajo de ayuda a domicilio, al atender a un tipo de usuarios que causa altas y bajas de forma frecuente, lo que hace previsible que se altere la jornada semanal, sin modificar sin embargo la jornada anual, sistema el adoptado por el Convenio que así mismo prevé una regularización semestral que permita recuperar horas no trabajadas o compensar las excedidas en un periodo de seis meses que se ciña en todo caso a la jornada anual convencionalmente pactada de 1.775 horas.

El Comité de empresa recurrente invoca la existencia de referencias semanales a jornadas semanales en el Convenio, en concreto en los Arts. 18 y 39 en relación a los contratos a tiempo parcial.

El Art. 18 establece en relación con estos contratos “Contrato a tiempo parcial. El contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución. La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será de 25 horas semanales, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de 8 horas semanales”.

Dicha referencia, sin embargo, no es imperativa en cuanto al establecimiento de jornadas semanales, sino a elegir entre otros sistemas de especificación de horas (diario, semanal, mensual o anual) siendo obligada únicamente en relación a la jornada mínima, que fija en 24 horas semanales. En definitiva, atendiendo a la fórmula de identificación anual de la jornada pactada en el Convenio Colectivo con carácter general, lo relevante es que ese límite anual no se supere, siendo así que en todo caso no se acredita por el recurrente –más allá de formular conclusiones hipotéticas- que tal superación de jornada



Código:

Firmado Por

URL de verificación

anual se esté produciendo, y ello por más que en los contratos se esté especificando una jornada de 40 horas semanales. Esta conclusión fue alcanzada así mismo por la Comisión Paritaria de interpretación del VI Convenio colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal de fecha 2/2/16, y en la solicitud nº 476 de FSPUGT Córdoba se estableció: “El porcentaje de los contratos a tiempo parcial ha de ponerse en relación al 100% de la jornada máxima anual (ya se trate de 1795 joras o de 1755 horas para el servicio de ayuda a domicilio), No existe en el convenio la jornada semanal como unidad de cómputo, ni mucho menos como unidad referencial para establecer dicho porcentaje”. Y aunque dicho Convenio es anterior al que ahora se examina, regula en análogos términos esta materia, lo que permite integrar como uno más de los criterios hermenéuticos, la voluntad de las partes negociadoras. Por todo lo razonado, el recurso se desestima”.

QUINTO. – Posteriormente, se interpone demanda de Conflicto Colectivo por parte de la demandante en las presentes CTA, Comité de Empresa de MONSECOR y grupo no sindicado frente a la empresa aquí demandada, interesando nuevamente la consideración de la jornada completa con referencia al máximo semanal de 39 horas y no a la jornada anual. Dicha demanda da lugar a los Autos 1025/2023 del Juzgado de lo Social nº2 de Córdoba, que finaliza por sentencia firme 1098/2024, de 10 de abril de 2024, de la Sala de lo Social de Sevilla del TSJA, en la que se confirma la sentencia desestimatoria de la pretensión planteada por apreciar la excepción de cosa juzgada en relación con el procedimiento anterior seguido en el Juzgado de lo Social nº3 de Córdoba (documento 4 de la demandada que se da por reproducido en su integridad).

SEXTO. – Con fecha 20/9/2023 se publicó en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía 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), de aplicación a todas las empresas dedicadas a la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio en la Comunidad Autónoma de Andalucía y a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en aquellas empresas, siendo de aplicación obligatoria a todas las empresas, asociaciones y cooperativas cuyos lugres de trabajo estén ubicados en Andalucía (arts. 2, 3 y 4).

El ámbito temporal abarca, en general, los cinco años que van del 01/01/2023 al 31/12/2027 (art. 5). El I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía es la norma convencional de aplicación a la relación laboral de las trabajadoras de MONSECOR, S.L. en el centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla. El art. 15.1 del mismo establece lo siguiente: “1. Normas comunes: Se establece una jornada máxima anual de trabajo efectivo, sobre una media de las correspondientes horas semanales consideradas en cómputo semestral, ya sea en turno partido o continuo, especificada para ejercicio:

11. Para el año 2023 se establece una jornada máxima anual de 1.755 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo semestral.



Código:

Firmado Por

URL de verificación

12. Para el año 2024 se establece una jornada máxima anual de 1.747 horas, sobre una media de 39 horas semanales consideradas en cómputo semestral.

13. Para el año 2025 se establece una jornada máxima anual de 1.735 horas, sobre una media de 38,5 horas semanales consideradas en cómputo semestral.

14. Para el año 2026 se establece una jornada máxima anual de 1.735 horas, sobre una media de 38,5 horas semanales consideradas en cómputo semestral.

15. Desde el 1 de enero de 2027 se establece una reducción de 28 horas sobre la jornada máxima anual estipulada para el año 2026. Así para el año 2027 queda establecida una jornada anual máxima de 1.707 horas, sobre una media de 38 horas semanales consideradas en cómputo semestral. Desde el 31 de diciembre de 2027 se establece otra reducción de 48 horas sobre la jornada máxima anual estipulada para el año 2027. Así para el año 2028 y durante la duración del convenio colectivo queda establecida una jornada anual máxima de 1.659 horas, sobre una media de 37 horas semanales consideradas en cómputo semestral»

(...)2. F) Las jornadas de trabajo podrán ser completas, a tiempo parcial o especiales, entendiendo por estas últimas las vinculadas a contratos causales de duración determinada reguladas en el apartado 3 de este artículo. F.1. Jornadas completas: Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas. Se considera jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio”.

Toda vez que MONSECOR mantiene la consideración de jornada completa sólo para aquellos contratos que alcanzan una jornada semanal de 40 horas, los coeficientes de parcialidad, los conceptos de salario base y antigüedad y las cotizaciones se hacen sobre la consideración de que el 100% se corresponde con 40 horas de jornada semanal, reduciendo el porcentaje de parcialidad en un 2,50% por cada hora trabajada menos. Es más, tras la entrada en vigor del Convenio Colectivo autonómico, MONSECOR sigue aplicando en el año 2024 una jornada máxima anual de 1755 horas y no las 1747 fijadas por el art. 15 del Convenio Colectivo autonómico y considerando como jornada semanal a tiempo completo la de 40 horas, considerando trabajadores con jornada a tiempo parcial a incluso a quienes desarrollan una jornada de 39 horas semanales, con un 97,50% de coeficiente a tiempo parcial (documento 5 de la empresa y documental aportada como diligencia final).

SÉPTIMO. – En el centro de trabajo hay censados 201 trabajadores/as, siendo 33 los afiliados al sindicato demandante, lo que implica un volumen de implantación del 16,42%; el sindicato demandante cuenta, además, con tres miembros dentro del Comité de Empresa del centro de trabajo del S.A.D. de Montilla (documentos 3 a 6 de la parte actora).

OCTAVO. - Con fecha 18/04/2024 la Sección Sindical de la COORDINADORA DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA del Comité de Empresa de MONSECOR, S.L. solicitó la celebración de una reunión para tratar, entre otros, los siguientes puntos del orden del día: “4). Incumplimiento por parte de MONSECOR, S.L. del artículo 15.1.11 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía en relación con el promedio semanal de la jornada a tiempo completo del año



Código:

Firmado Por

URL de verificación

2023, que permaneció referenciada a las 40 horas semanales cuando debía estar en 39 horas semanales (y las correspondientes jornadas semanales a tiempo parcial), incrementos de coeficientes de parcialidad, pago de diferencias salariales de todo el año 2023 e infracotización, y postura de las secciones sindicales de SITAN y de U.G.T. al respecto. 5). Incumplimiento por parte de MONSECOR, S.L. del artículo 15.1.12 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía en relación con el promedio semanal de la jornada a tiempo completo de este año 2024, que permanece referenciada a las 40 horas semanales cuando también debe estar en 39 horas semanales (y las correspondientes jornadas semanales a tiempo parcial), incrementos de coeficientes de parcialidad, pago de diferencias salariales de lo que llevamos de 2024 e infracotización, y postura de las secciones sindicales de SITAN y de U.G.T. al respecto”.

La reunión del Comité de Empresa tuvo lugar el día 29/04/2024, en la que las Secciones Sindicales de S.I.T.A.N. y de U.G.T. se negaron a tratar estas cuestiones sin entrar a abordar dichas cuestiones. Con fecha 20/06/2024, tuvo lugar otra reunión del Comité de Empresa de MONSECOR, S.L. en la que nuevamente la Sección Sindical de C.T.A. trató de debatir estas cuestiones acerca de las jornadas, coeficientes de parcialidad y retribuciones de los años 2023 y 2024 y nuevamente no se trató (documentos 15 a 18 de la parte actora).

El 02/10/2024 la empresa MONSECOR, S.L. suscribió con el Presidente y con la Secretaria del Comité de Empresa un documento denominado «PROPUESTA DE ACUERDO DE EMPRESA», que reviste la forma de Acta Final de una reunión llevada a cabo “con el objetivo de modificar el sistema de regularización de jornada de los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio, así como para aprobar la transformación de la jornada completa de los auxiliares que promedian 39 horas semanales”. En dicha negociación intervino D^a.

Administradora Única de MONSECOR,
S.L.; D.

, Presidente del Comité de Empresa, y D^a.

, Secretaria del Comité de Empresa.

Dicha Propuesta de acuerdo, en la parte que afecta al objeto de este procedimiento, recoge el compromiso de la empresa de transformar la jornada laboral a jornada completa de aquellos trabajadores a tiempo parcial cuya jornada promedie una media de 39 horas semanales en cómputo semestral, con efectos retroactivos desde el uno de enero de 2024; ajustar al coeficiente de parcialidad de los trabajadores a jornada parcial en consonancia con la reducción horaria de la jornada completa a un promedio de 39 horas semanales en cómputo semestral.

NOVENO. - El 22/8/2022, CTA remitió por correo electrónico una consulta a la Comisión Paritaria del precitado Convenio Colectivo con las siguientes cuestiones:

“a). ¿Debe interpretarse el artículo 15.1 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el sentido de que una trabajado ra que realiza una media o promedio de 39 horas semanales a lo largo de los años 2023 y 2024 cumple con las 1.755 horas o las 1.747 horas anuales de jornada máxima anual?



Código:

Firmado Por

URL de verificación

b). *¿Se ajusta al artículo 15.1 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía el comportamiento de una empresa que con tinúe computando para los años 2023 y 2024 un promedio o media de 40 horas semanales para la jornada a tiempo completo (máxima) como equivalente de las 1.755 horas o de las 1.747 horas anuales de jornada máxima a tiempo completo?*

c). *¿Se ajusta al artículo 15.1 del I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía el comportamiento de una empresa que compute como jornada a tiempo parcial y con un coeficiente de parcialidad de 97,50 % la jornada de la trabajadora con un contrato de 39 horas semanales?*

d). *¿Una empresa que en los años 2023 y 2024 sigue computando una media o promedio de jornada laboral a tiempo completo de 40 horas semanales como equivalente a las 1.755 horas o de las 1.747 horas anuales de jornada a tiempo completo (máxima) debe llevar a cabo un incremento de los coeficientes de parcialidad de jornada en la forma indicada en las dos tablas contenidas en el hecho DÉCIMO de este escrito?*

e). *¿Una empresa que en los años 2023 y 2024 sigue computando una media o promedio de jornada laboral a tiempo completo de 40 horas semanales como equivalente a las 1.755 horas o de las 1.747 horas de jornada máxima anual debe llevar a cabo un incremento proporcional de las cuantías que abona a sus trabajadoras en concepto de Salario Base, de Antigüedad, de Gratificaciones Extraordinarias y en su caso de Salario Mínimo Interprofesional con fecha de efectos del 01/01/2023 en los términos expuestos en la segunda tabla contenida en el hecho UNDÉCIMO de este escrito? ”.*

No ha habido respuesta a dicha consulta (documentos 2 a 4 de la demanda).

DÉCIMO. - Se ha realizado el intento previo de conciliación ante el SERCLA (documentos 5 a 8 de la demanda).

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO. - Los hechos declarados probados han adquirido dicha consideración en virtud de la fuerza probatoria apreciada en el conjunto de la prueba practicada, básicamente, en la confrontación de las documentales aportadas por las partes intervinientes.

Aunque no se ha planteado formalmente ni la falta de legitimación y competencia ni la carencia de acción, si se ha cuestionado de forma indirecta por parte del sindicato demandado SITAN que exista un verdadero conflicto que afecte a los trabajadores del centro de trabajo y que CTA tenga capacidad para plantearlo. A la vista de la prueba documental presentada por la parte actora y el censo de trabajadores aportado por la empresa, resulta acreditado que en el centro de trabajo hay censados 201 trabajadores/as, siendo 33 los afiliados al sindicato demandante, lo que implica un volumen de implantación del 16,42%; el sindicato demandante cuenta, además, con tres miembros dentro del Comité de Empresa del centro de trabajo del S.A.D. de Montilla (documentos 3 a 6 de la parte actora).



Código:

Firmado Por

URL de verificación

Del documento 5 de la parte demandada y de la documental aportada como Diligencia Final se desprende, igualmente, que sólo son considerados trabajadores a jornada completa a aquellos que tienen fijada en su contrato una jornada SEMANAL de 40 horas, aplicándose un coeficiente de reducción del 2,50% por cada hora menos trabajada respecto de esa jornada completa contractual, reducción que también se aplica a la percepción del salario base, la antigüedad y las cotizaciones a TGSS. Por tanto, existe un conflicto que afecta a la totalidad de la plantilla (tanto lo que tienen fijada una jornada completa de 40 horas semanales por estar haciendo un supuesto exceso de jornada, como los que se ven afectados por un coeficiente de parcialidad calculado sobre dicha jornada completa de 40 horas semanales), teniendo el sindicato demandante legitimación activa para formular la presente demanda, toda vez que ostenta representatividad en el Comité de Empresa en el centro de trabajo de MONSECOR, S.L. que constituye el S.A.D. de Montilla (tres de sus nueve miembros), e implantación en dicho centro de trabajo de la empresa demandada, por lo que su ámbito de actuación se corresponde con el del presente conflicto colectivo, y el objeto del presente procedimiento afecta directamente a intereses colectivos de los trabajadores del S.A.D. de Montilla (artículos 17.2 y 154.a L.R.J.S.).

SEGUNDO. – Por lo que se refiere a la excepción de cosa juzgada, el art. 222 LEC dispone que:

“1. La cosa juzgada de las sentencias firmes, sean estimatorias o desestimatorias, excluirá, conforme a la ley, un ulterior proceso cuyo objeto sea idéntico al del proceso en que aquélla se produjo.

2. La cosa juzgada alcanza a las pretensiones de la demanda y de la reconvencción, así como a los puntos a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 408 de esta Ley.

Se considerarán hechos nuevos y distintos, en relación con el fundamento de las referidas pretensiones, los posteriores a la completa preclusión de los actos de alegación en el proceso en que aquéllas se formularen.

3. La cosa juzgada afectará a las partes del proceso en que se dicte y a sus herederos y causahabientes, así como a los sujetos, no litigantes, titulares de los derechos que fundamenten la legitimación de las partes conforme a lo previsto en los artículos 11 y 11 bis de esta ley.

En las sentencias sobre estado civil, matrimonio, filiación, paternidad, maternidad y de medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica, la cosa juzgada tendrá efectos frente a terceros a partir de su inscripción o anotación en el Registro Civil.

Las sentencias que se dicten sobre impugnación de acuerdos societarios afectarán a todos los socios, aunque no hubieren litigado.



Código:

Firmado Por

URL de verificación

4. Lo resuelto con fuerza de cosa juzgada en la sentencia firme que haya puesto fin a un proceso vinculará al tribunal de un proceso posterior cuando en éste aparezca como antecedente lógico de lo que sea su objeto, siempre que los litigantes de ambos procesos sean los mismos o la cosa juzgada se extienda a ellos por disposición legal”.

La empresa demandada sostiene que al haber existido dos procedimientos previos en los que ya se valoró la necesaria fijación de la jornada completa en 39 horas semanales, habiendo finalizado el segundo sin entrar en el fondo del asunto por considerar que la primera sentencia ya responde a la cuestión, obliga a la terminación del presente procedimiento por vinculación a lo ya resuelto. Sin embargo, como se puede comprobar en las dos sentencias del TSJ de Andalucía aportadas como documentos 2 y 4 de la empresa, el análisis de la controversia se centra en valorar si ha existido infracción del art. 39.1 del VI Convenio colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (art. 18 del VII Convenio Colectivo marco estatal) y, al transcribir dicho artículo, se comprueba que en ningún momento se hace referencia a una media semanal en cómputo semestral sino sólo a una jornada máxima anual. Por tanto, la entrada en vigor del Convenio Colectivo autonómico con efectos de 1/1/2023 no sólo implica un cambio formal de marco normativo para la empresa, sino que implica también un cambio material al introducir un promedio semanal máximo en cómputo semestral de 39 horas en 2023 y 2024 y de 38,5 horas para 2025. La propia sentencia 1098/2024 que ratifica la cosa juzgada valorada por el Juzgado de lo Social nº2 de Córdoba en relación con la interpretación de la normativa anterior cita la STS 4ª de 29/5/21995, rec. 2820/1994 para aclarar que *"no es necesario que la identidad se produzca respecto de todos los componente de los dos procesos, sino que, aunque en alguno de ellos no concurra la más perfecta igualdad, es bastante con que se produzca una declaración precedente que actúe como elemento condicionante y prejudicial que ha de dictarse en el nuevo juicio... Esto no significa que lo resuelto en pleito anterior sea inmodificable indefinidamente pues, si cambian las circunstancias, no opera la presunción legal, pero, en caso de no producirse esta alteración, se produce la eficacia material de la cosa juzgada"*. Por tanto, la clave está en que un simple cambio normativo, como el que se hubiera producido si el convenio autonómico fuera copia literal del Convenio Marco Estatal, no impide apreciar la cosa juzgada; pero al introducir un nuevo concepto de cómputo de jornada, siendo ese precisamente el objeto del conflicto colectivo planteado, ya sí se da la alteración suficiente para excluir el instituto de la cosa juzgada, siendo necesaria una nueva valoración de la situación.

TERCERO. - Entrando al fondo del asunto, resulta acreditado por la documental aportada como Diligencia Final por la empresa, más su documento 5 y el documento 7 de la parte actora (modelo de parte mensual de horas trabajadas) y la declaración prestada por el Presidente del Comité de Empresa en la vista, que MONSECOR no utiliza como referencia para determinar la jornada completa (y, en consecuencia, el 100% de salario base,



Código:

Firmado Por

URL de verificación

antigüedad y cotización) la jornada anual sino la semanal de 40 horas, lo que no es conforme ni con el Convenio autonómico ni con los anteriores al mismo; que la misma jornada semanal es la referenciada en los cuadrantes de jornada y la tenida en cuenta en los partes mensuales de horas trabajadas y que la propia empresa (documento 19 de la parte actora e interrogatorio del Presidente del Comité de Empresa) ya había reconocido la necesidad de reconsiderar el concepto de jornada completa considerando como trabajadores contratados a jornada completa aquellos que tuvieran establecida una jornada contractual de 39 horas semanales.

Con los contratos de trabajo aportados se comprueba claramente que MONSECOR, S.L. no ha tomado nunca en consideración la jornada anual para determinar la jornada pactada en los contratos de trabajo, sino el promedio semanal, y ese promedio semanal siguió siendo de 40 horas para la jornada a tiempo completo, tal y como establecía el artículo 9.1.1 de su Convenio Colectivo extraestatutario, a pesar de que desde el 01/01/2020 ya devino inaplicable, y a pesar de que la nueva jornada máxima anual era de 1.755 horas, y no de 1.800 horas.

Así las cosas, el 20/09/2023 se publicó en el I Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo artículo 15.1 establece por primera vez una equivalencia entre jornada anual y promedio semanal: la jornada máxima anual para 2023 es de 1755 horas en cómputo anual (39 horas semanales consideradas en cómputo semestral); para 2024 son 1747 horas anuales (39 horas semanales consideradas en cómputo semestral) para 2024 y 1735 horas de jornada máxima anual (38,5 horas semanales en cómputo semestral) para este año 2025. Y dentro de ese mismo artículo, se especifica en el apartado F.1) que a efectos de realizar la jornada partida se considerará jornada completa la estipulada como máxima anual en este convenio. Es decir, se está fijando una norma especial (ningún sentido tendría sino esta distinción entre la jornada continuada y la partida) y es que, para la partida, se considerará como jornada completa la estipulada como máximo anual. Por tanto, para todo lo que no sea realizar una jornada partida, habrá de utilizarse el otro parámetro dado por la norma: la jornada semanal en cómputo semestral, lo que determina que sea jornada completa la de 39 o 38.5 horas, pero nunca la de 40 horas semanales que establece la empresa en sus contratos y sobre la que fija los coeficientes de parcialidad.

Y es cierto, como dicen las dos sentencias del TSJ aportadas resolviendo esta cuestión en relación con la anterior normativa, que estamos ante un sector de la actividad en el que hay constantes fluctuaciones de la demanda, con altas y bajas de usuarios imprevisibles que hacen que los cuadrantes semanales sufran frecuentes alteraciones en la jornada fijada, pero esta circunstancia ya esta contemplada en el mismo artículo 15, cuyo apartado G.4. aclara que *“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*



Código:

Firmado Por

URL de verificación

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". Nada afecta, por tanto, que se conceptúe la jornada como completa o parcial o el porcentaje de parcialidad que se establezca, pues la flexibilidad necesaria para la prestación del servicio está garantizada por el mecanismo de compensación semestral que, precisamente, es el marco de referencia de la jornada semanal establecida. De hecho, como acertadamente observa la parte actora en sus conclusiones finales, al computar la empresa como jornada completa la de 40 horas semanales conduce necesariamente a que los trabajadores acumulen un exceso de jornada que la empresa debe compensar semestralmente mientras que si se realizara el ajuste a la jornada completa de 39/38.5 horas, el cómputo semestral y anual daría lugar a excesos muy inferiores o inexistentes porque el promedio semanal de jornada que más se ajusta a las jornadas máximas anuales de 2023 y 2024 es precisamente el de 39 horas que fija el Convenio como referencia semanal en cómputo semestral. La cuestión, por tanto, es que la petición de la parte actora, no sólo es conforme con el tenor literal de la norma aplicable, sino que, además, no genera ningún perjuicio organizativo a la empresa y corrige una situación perjudicial para los trabajadores que ven aplicado el porcentaje de parcialidad fijado en relación con una jornada completa errónea a sus retribuciones y cotizaciones desde la fecha de entrada en vigor del Convenio Autonómico (el 1/1/2023, conforme al art. 5 del mismo). La reclamación es justa y la demanda debe estimarse en su integridad.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

FALLO

Estimando la demanda de conflicto colectivo interpuesta por COORDINADORA DE TRABAJADORES DE ANDALUCÍA frente a MONSECOR, S.L., UGT, SITAN y COMITÉ DE EMPRESA:

- Se declara que el comportamiento de MONSECOR, S.L. de mantener en los años 2023 y 2024 el promedio de la jornada laboral a tiempo completo en cuarenta horas semanales (40 horas / semana) para sus trabajadoras y trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla, y los coeficientes de parcialidad de jornada indicados en las tablas contenidas en el hecho DÉCIMO de la demanda, infringe los apartados 11 y 12 del artículo 15.1 del I Convenio Colectivo del sector de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- Se condena a MONSECOR, S.L. a transformar, con efectos del día 01/01/2023, los



Código:

Firmado Por

URL de verificación

contratos de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla con un promedio de jornada a tiempo parcial de treinta y nueve horas semanales (39 horas / semana) y con un coeficiente de parcialidad del 97,50 %, a contratos de trabajo con una jornada a tiempo completo.

- Se condena a MONSECOR, S.L. a modificar, con efectos del día 01/01/2023, los contratos de trabajo de trabajadoras y trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla con un promedio de jornada a tiempo parcial de treinta y ocho horas semanales (38 horas / semana) y un coeficiente de parcialidad del 95,00 %, o con promedios semanales y coeficientes de parcialidad inferiores, a contratos de trabajo con los superiores coeficientes de parcialidad de jornada contenidos en las tablas de equivalencias del hecho DECIMOTERCERO de la demanda para los años 2023 y 2024 respectivamente, y que son las siguientes:

AÑO 2023

Jornada anual	Promedio semanal	Coeficiente	Jornada anual	Promedio semanal	Coeficiente
1.755,00 horas	39,00 horas	100,00 %	855,04 horas	19,00 horas	48,72 %
1.709,98 horas	38,00 horas	97,44 %	809,93 horas	18,00 horas	46,15 %
1.664,97 horas	37,00 horas	94,87 %	765,00 horas	17,00 horas	43,59 %
1.620,04 horas	36,00 horas	92,31 %	720,08 horas	16,00 horas	41,03 %



Código:

Firmado Por

URL de verificación

1.574,94 horas	35,00 horas	89,74 %
1.530,01 horas	34,00 horas	87,18 %
1.485,08 horas	33,00 horas	84,62 %
1.439,98 horas	32,00 horas	82,05 %
1.395,05 horas	31,00 horas	79,49 %
1.349,95 horas	30,00 horas	76,92 %
1.305,02 horas	29,00 horas	74,36 %
1.259,91 horas	28,00 horas	71,79 %
1.214,99 horas	27,00 horas	69,23 %
1.169,88 horas	26,00 horas	66,66 %
1.124,96 horas	25,00 horas	64,10 %
1.080,03 horas	24,00 horas	61,54 %
1.034,92 horas	23,00 horas	58,97 %
990,00 horas	22,00 horas	56,41 %
945,07 horas	21,00 horas	53,85 %
899,96 horas	20,00 horas	51,28 %

674,97 horas	15,00 horas	38,46 %
630,05 horas	14,00 horas	35,90 %
584,94 horas	13,00 horas	33,33 %
540,01 horas	12,00 horas	30,77 %
495,09 horas	11,00 horas	28,21 %
449,98 horas	10,00 horas	25,64 %
405,05 horas	9,00 horas	23,08 %
359,95 horas	8,00 horas	20,51 %
315,02 horas	7,00 horas	17,95 %
269,92 horas	6,00 horas	15,38 %
224,99 horas	5,00 horas	12,82 %
180,06 horas	4,00 horas	10,26 %
134,96 horas	3,00 horas	7,69 %
90,03 horas	2,00 horas	5,13 %
45,00 horas	1,00 hora	2,56 %



Código:

Firmado Por

URL de verificación

AÑO 2024

Jornada anual	Promedio semanal	Coeficiente	Jornada anual	Promedio semanal	Coeficiente
1.747,00 horas	39,00 horas	100,00 %	851,14 horas	19,00 horas	48,72 %
1.702,28 horas	38,00 horas	97,44 %	806,24 horas	18,00 horas	46,15 %
1.657,38 horas	37,00 horas	94,87 %	761,52 horas	17,00 horas	43,59 %
1.612,66 horas	36,00 horas	92,31 %	716,79 horas	16,00 horas	41,03 %
1.567,76 horas	35,00 horas	89,74 %	671,90 horas	15,00 horas	38,46 %
1.523,03 horas	34,00 horas	87,18 %	627,17 horas	14,00 horas	35,90 %
1.478,31 horas	33,00 horas	84,62 %	582,28 horas	13,00 horas	33,33 %
1.433,41 horas	32,00 horas	82,05 %	537,55 horas	12,00 horas	30,77 %
1.388,69 horas	31,00 horas	79,49 %	492,83 horas	11,00 horas	28,21 %
1.343,79 horas	30,00 horas	76,92 %	447,93 horas	10,00 horas	25,64 %
1.299,07 horas	29,00 horas	74,36 %	403,21 horas	9,00 horas	23,08 %
1.254,17 horas	28,00 horas	71,79 %	358,31 horas	8,00 horas	20,51 %
1.209,45 horas	27,00 horas	69,23 %	313,59 horas	7,00 horas	17,95 %
1.164,55 horas	26,00 horas	66,66 %	268,69 horas	6,00 horas	15,38 %
1.119,83 horas	25,00 horas	64,10 %	223,96 horas	5,00 horas	12,82 %
1.075,10 horas	24,00 horas	61,54 %	179,24 horas	4,00 horas	10,26 %
1.030,21 horas	23,00 horas	58,97 %	134,34 horas	3,00 horas	7,69 %
985,48 horas	22,00 horas	56,41 %	89,62 horas	2,00 horas	5,13 %
940,76 horas	21,00 horas	53,85 %	44,72 horas	1,00 hora	2,56 %
895,86 horas	20,00 horas	51,28 %			

- Se condena a MONSECOR, S.L. a abonar a todo el personal que haya prestado servicio en su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla desde el 01/01/2023 al 31/12/2024 los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Gratificaciones Extraordinarias (el prorrateo mensual), y en su caso las diferencias salariales devengadas desde el 01/01/2023 al 31/12/2024, de acuerdo con la tabla contenida en el hecho DECIMOTERCERO de la demanda, y que es la siguiente:



Código:	
Firmado Por	
URL de verificación	

Jornada anual 2023	Jornada anual 2024	Promedio semanal 2023 y 2024	Coefficiente	Salario Base 2023	Antigüedad (Trienio) 2023	SMI 2024	Salario Base 2024	Antigüedad (Trienio) 2024
1.755,00 horas	1.747,00 horas	39,00 horas	100,00 %	1.090,60 €	20,76 €	1.134,00 €	1.117,87 €	21,28 €
1.709,98 horas	1.702,28 horas	38,00 horas	97,44 %	1.062,68 €	20,23 €	1.104,97 €	1.089,25 €	20,74 €
1.664,97 horas	1.657,38 horas	37,00 horas	94,87 %	1.034,65 €	19,70 €	1.075,83 €	1.060,52 €	20,19 €
1.620,04 horas	1.612,66 horas	36,00 horas	92,31 %	1.006,73 €	19,16 €	1.046,80 €	1.031,91 €	19,64 €
1.574,94 horas	1.567,76 horas	35,00 horas	89,74 %	978,70 €	18,63 €	1.017,65 €	1.003,18 €	19,10 €
1.530,01 horas	1.523,03 horas	34,00 horas	87,18 %	950,79 €	18,10 €	988,62 €	974,56 €	18,55 €
1.485,08 horas	1.478,31 horas	33,00 horas	84,62 %	922,87 €	17,57 €	959,59 €	945,94 €	18,01 €
1.439,98 horas	1.433,41 horas	32,00 horas	82,05 %	894,84 €	17,03 €	930,45 €	917,21 €	17,46 €
1.395,05 horas	1.388,69 horas	31,00 horas	79,49 %	866,92 €	16,50 €	901,42 €	888,59 €	16,92 €
1.349,95 horas	1.343,79 horas	30,00 horas	76,92 %	838,89 €	15,97 €	872,27 €	859,87 €	16,37 €
1.305,02 horas	1.299,07 horas	29,00 horas	74,36 %	810,97 €	15,44 €	843,24 €	831,25 €	15,82 €
1.259,91 horas	1.254,17 horas	28,00 horas	71,79 %	782,94 €	14,90 €	814,10 €	802,52 €	15,28 €
1.214,99 horas	1.209,45 horas	27,00 horas	69,23 %	755,02 €	14,37 €	785,06 €	773,90 €	14,73 €
1.169,88 horas	1.164,55 horas	26,00 horas	66,66 %	726,99 €	13,84 €	755,92 €	745,17 €	14,19 €
1.124,96 horas	1.119,83 horas	25,00 horas	64,10 %	699,07 €	13,31 €	726,89 €	716,55 €	13,64 €
1.080,03 horas	1.075,10 horas	24,00 horas	61,54 %	671,16 €	12,78 €	697,86 €	687,94 €	13,10 €
1.034,92 horas	1.030,21 horas	23,00 horas	58,97 %	643,13 €	12,24 €	668,72 €	659,21 €	12,55 €
990,00 horas	985,48 horas	22,00 horas	56,41 %	615,21 €	11,71 €	639,69 €	630,59 €	12,00 €
945,07 horas	940,76 horas	21,00 horas	53,85 %	587,29 €	11,18 €	610,66 €	601,97 €	11,46 €
899,96 horas	895,86 horas	20,00 horas	51,28 %	559,26 €	10,65 €	581,52 €	573,24 €	10,91 €
855,04 horas	851,14 horas	19,00 horas	48,72 %	531,34 €	10,11 €	552,48 €	544,63 €	10,37 €
809,93 horas	806,24 horas	18,00 horas	46,15 %	503,31 €	9,58 €	523,34 €	515,90 €	9,82 €
765,00 horas	761,52 horas	17,00 horas	43,59 %	475,39 €	9,05 €	494,31 €	487,28 €	9,28 €
720,08 horas	716,79 horas	16,00 horas	41,03 %	447,47 €	8,52 €	465,28 €	458,66 €	8,73 €
674,97 horas	671,90 horas	15,00 horas	38,46 %	419,44 €	7,98 €	436,14 €	429,93 €	8,18 €
630,05 horas	627,17 horas	14,00 horas	35,90 %	391,53 €	7,45 €	407,11 €	401,32 €	7,64 €
584,94 horas	582,28 horas	13,00 horas	33,33 %	363,50 €	6,92 €	377,96 €	372,59 €	7,09 €
540,01 horas	537,55 horas	12,00 horas	30,77 %	335,58 €	6,39 €	348,93 €	343,97 €	6,55 €
495,09 horas	492,83 horas	11,00 horas	28,21 %	307,66 €	5,86 €	319,90 €	315,35 €	6,00 €
449,98 horas	447,93 horas	10,00 horas	25,64 %	279,63 €	5,32 €	290,76 €	286,62 €	5,46 €
405,05 horas	403,21 horas	9,00 horas	23,08 %	251,71 €	4,79 €	261,73 €	258,00 €	4,91 €
359,95 horas	358,31 horas	8,00 horas	20,51 %	223,68 €	4,26 €	232,58 €	229,28 €	4,36 €
315,02 horas	313,59 horas	7,00 horas	17,95 %	195,76 €	3,73 €	203,55 €	200,66 €	3,82 €
269,92 horas	268,69 horas	6,00 horas	15,38 %	167,73 €	3,19 €	174,41 €	171,93 €	3,27 €
224,99 horas	223,96 horas	5,00 horas	12,82 %	139,81 €	2,66 €	145,38 €	143,31 €	2,73 €
180,06 horas	179,24 horas	4,00 horas	10,26 %	111,90 €	2,13 €	116,35 €	114,69 €	2,18 €
134,96 horas	134,34 horas	3,00 horas	7,69 %	83,87 €	1,60 €	87,20 €	85,96 €	1,64 €
90,03 horas	89,62 horas	2,00 horas	5,13 %	55,95 €	1,06 €	58,17 €	57,35 €	1,09 €
45,00 horas	44,72 horas	1,00 hora	2,56 %	27,92 €	0,53 €	29,03 €	28,62 €	0,54 €

- Se condena a MONSECOR, S.L. a completar, con fecha de efectos del 01/01/2023, las cotizaciones al Régimen General de la Seguridad Social de todo el personal que haya prestado servicio en su centro de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Montilla desde el 01/01/2023 al 31/12/2024, de acuerdo con las bases de cotización resultantes de aplicar los superiores coeficientes de parcialidad de jornada y las superiores retribuciones que debían y deben percibir las trabajadoras, de acuerdo con la tabla indicada en el punto anterior.



Código:	
Firmado Por	
URL de verificación	

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el término de CINCO DIAS hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a la causa de la que dimana, definitivamente juzgando en primera instancia, la pronuncio mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Magistrada-Juez que la ha dictado, estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha. Doy fe.



Código:

Firmado Por

URL de verificación