

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 4 de lo Social
Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010
Teléfono: 914931935
Fax: 914931960
34002650

CONFLICTO COLECTIVO 67/2025

Sentencia número: 379/2026

Ilmas. Sras

Dña. MARIA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ
Dña. MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME
Dña. MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En Madrid a veintinueve de abril de dos mil veintiséis.

Habiendo visto esta Sección 4ª de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, el procedimiento nº 67/2025 promovido por demanda presentada por **FEDERACIÓN DE CC. OO DEL HÁBITAT, Y OSAD –ACUMULADAS-** contra **CLECE SA, -ASISPA, ASOCIACION INTEGRAL SECTORIA PARA ANCIANOS, ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS SL, QUAVITAE SERV. ASISTENCIALES SA, OHL SERVICIOS INGESAN SA, -SANIVIDA SL, -MACROSAD SCA, -SOLUCIONES PGVA CENTRO SL, DEPENDENCIA ASITENCIAL SPAIN SL, SERAYUDA Y EMPRESAS SL -SALZILLO SRVICIOS INTEGRALES SLU, -SERVICIOS**



ASISTENCIALES A DOMICILIO CUIDADO Y BIENESTAR SL, SUMA SOCIAL Y SERVICIOS SL, -SERVEO SOCIAL SL., -FEDERACIÓN DE SERV. PUBLICOS DE UTG, -ARALIA SERV. SOCIO SOCIONSANITARIO SA. PEGASUS SENIOR, SERAYUDA Y EMPRESAS SL, BCM GESTION DE SERVICIOS SL, CASER RESIDENCIAL SAU, GEROSOL ASISTENCIA SL, SERVICIOS AUXILIARES PARA EMPRESAS Y PARTICULARES SL, ATENUM SERVICIOS A NTROS. MAYORES, ASOCIACION ACUDE, ADHIS ATENCIÓN DOICILIARIA SA, ASOCIACION, ASISTENCIA Y SERVICIOS MEDICOS AUXL (ASERMA) DOMER SERVICIOS ASISTENCIALES SL, SERVISAR SERV. SOCIALES SL., FEMPSA-CAMP SL, GERIASISTENCIA SL, ILUNION SOCIO SANITARIO, INNOVA ASISTENCIA SL, LA MANO TENDIDA, SERV. AUXILIARES SLU, AYUDA A DOMIICILIO Y SERV. AUXILIARES SL, ROCIO CALVO BASARAN, FUENLAYUDA SL, JOSE RAMON MORALES LLORENS, SERVICIOS AUXILIARES MONCLOA SL. SERVICIO SOCIALES PGV SL, PROMOVER LA VIDA SL, CARING ELL GESTION DIRECTA SL, SERDOMAS SISTEMAS SL, AYUDA A DOMICILIO EL BASTON SL, SERVISALUD ASITENCIA SNAITARIA SL, SERVITAE SALU DOMO SL, ZINKO SMART SERVICES S.L. ASADE, -FEDERACIÓN DE EMPLEADOS/AS DE SS.PP. DE UTG, CGT, ORGANIZACIÓN SINDICAL DE ACCION DIRECTA (OSAD), sobre CONFLICTO COLECTIVO, siendo Magistrada Ponente la Ilma. Sra. D^a MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNANDEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En esta Sala tuvieron entrada demandas formulada por PEDRO JESUS CARIJO CASADO en nombre y representación de FEDERACIÓN DE CCOO DEL HÁBITAT y por la letrada ANA BELEN JIMENEZ SEDOFEITO en representación de ORGANIZACIÓN SINDICAL DE ACCIÓN DIRECTA (OSAD) sendas demandas de Conflicto Colectivo, que se han acumulado y vistas por esta Sala de lo Social del TSJ de Madrid, bajo los números 67/2025 y 137/2025 y admitida a trámite se citó de comparecencia a las partes asistiendo las que consta en acta de juicio que obra en autos, y abierto el acto de juicio por S.S^a. las comparecidas manifestaron cuantas alegaciones creyeron pertinentes en defensa de sus derechos practicándose seguidamente las pruebas que fueron admitidas según queda constancia en el acta correspondiente, y finalmente manifestaron por su orden sus conclusiones, declarando la demanda conclusu y visto para dictar sentencia.



En la tramitación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO: Por la representación de Federación de CCOO del Hábitat, y Organización Sindical de Acción Directa, se interponen sendas demandas de Conflicto Colectivo, que se han acumulado y vistas por esta Sala de lo Social del TSJ de Madrid, bajo los números 67/2025 y 137/2025 en las que se solicita:

Por parte de CCOO, que la conducta de las demandadas de no abonar a los auxiliares administrativos y auxiliares de ayuda a domicilio, en cómputo anual, al menos el importe equivalente al SMI durante el 2024, al aplicar la compensación y absorción sobre el plus de transporte y el complemento de antigüedad, sea declarada contraria a derecho, declarándose que el plus de transporte no es computable para el SMI. También se solicita que se condene a las demandadas al abono al colectivo afectado de 255.90 euros por trabajador a jornada completa y proporcional a la parcialidad de la relación en su caso.

Por parte de OSAD, que se declare que el Plus de Transporte no se encuentra incluido en el Cómputo compensable del salario mínimo interprofesional produciéndose diferencias durante el ejercicio 2024 y las que pudieran derivarse en el futuro entre los conceptos salariales anuales y el salario mínimo interprofesional, excluido el plus de transporte desde el año 2024 en adelante.

SEGUNDO. Las empresas demandadas comparecientes al Acto del Juicio Oral, las no comparecientes, los interesados, y los comités de empresas de todas las demandadas son las que constan en el Acta que damos por reproducida en este punto.

Respecto de SERVISAR SERVICIOS SOCIALES SL, por la parte actora se ha desistido del procedimiento porque no opera en la Comunidad de Madrid.



TERCERO. El ámbito de afectación subjetiva del conflicto, queda delimitado exclusivamente a los trabajadores/as del Servicio de Ayuda a Domicilio, con la categoría de administrativo y de auxiliar de ayuda a domicilio, incardinados en el grupo profesional B) y C) que cobran plus de transporte y antigüedad y que prestan servicios en el sector afectado por el Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Madrid, (BOCM Resolución de 22 de abril de 2024) y dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, como grupo homogéneo de personas.

CUARTO – No se incluye en este Conflicto colectivo a los trabajadores con categoría profesional de auxiliar de ayuda a domicilio que prestan servicios los fines de semana y festivos, en 2024 que perciben retribuciones superiores al SMI en dicho ejercicio por percibir plus de fines de semana y festivos (Doc.5 del ramo prueba Atende Servicios Integrados ex art. 19 y 30.4 del Convenio Colectivo). -

QUINTO El Salario Mínimo Interprofesional para el año 2024 asciende a 37,8 euros /día o 1.134 euros/mes (R.D.145/2024, de 6 de febrero) (BOE de 7/02/2024).- Suponen 15.876 euros anuales.

SEXTO. Se han cumplido todas las previsiones legales, excepto el plazo para dictar sentencia por atención de asuntos previos y preferentes de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

PRIMERO. Sobre la valoración de la prueba.

Conforme a lo previsto en el art. 97 de la LRJS los hechos que declaramos probados se han inferido de las prueba documental y testifical practicada en el acto del juicio oral, toda ella valorada conforme a las reglas de la lógica, y en lo procedente señaladas en la determinación de cada hecho probado.



SEGUNDO.SOBRE LO QUE SE PIDE

Se argumenta, por los demandantes, que las tablas salariales para el año 2024 vigentes para el Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio en la Comunidad de Madrid, no alcanzan el importe anual fijado para el SMI del año 2024.-

La Disposición Adicional Cuarta del Convenio establece que todas las personas trabajadoras afectadas por el mismo percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual y proporcional a la jornada y periodo efectivamente trabajado.

Para los años en los que no se alcance tal cuantía, las empresas habrán de completar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI, siempre y cuanto sus retribuciones en su conjunto y cómputo anual, no sean superiores.

Las categorías afectadas por el Conflicto, auxiliares administrativos y auxiliares de ayuda a domicilio, en el año 2024 y de conformidad con el art. 16 de la norma convencional (los auxiliares administrativos en el grupo profesional B) y los auxiliares de ayuda a domicilio en el grupo profesional C), tienen derecho a percibir durante el año 2024 según convenio un salario base de 948,34 euros, 93,00 euros de plus de convenio, 53,73 euros de plus de transporte, y un bruto anual de 16.211,13 euros.

En el supuesto de plantillas de auxiliares administrativos y auxiliares de ayuda a domicilio afectadas por el conflicto, que no cobren trienios ni antigüedad, si se les suma el plus de transporte al cómputo anual, se evita cumplir con la DA cuarta del Convenio. -En plantillas que perciben algún trienio, sucede lo mismo si se añade el complemento de antigüedad.

Esto, según los demandantes, supone una práctica empresarial contraria a la norma convencional y que, en el año 2024, los trabajadores afectados por el conflicto no hayan alcanzado la actualización de sus retribuciones conforme al importe del SMI, con una diferencia estimada de 255,90 euros para una jornada completa. -



TERCERO. Sobre las excepciones formuladas

En este punto y por razones de claridad, sistemática y razonabilidad expositiva, se contestarán las excepciones formalizadas, partiendo de la constatación de las que cada parte compareciente y excepcionante ha expuesto o se ha adherido, para posteriormente dar una respuesta conjunta a cada una de ellas.

1.-ASISPA ASOCIACIÓN INTEGRAL SECTORIA PARA ANCIANOS, formaliza la excepción de Falta de acción, entiende que la acción ejercitada es declarativa y no una acción condenatoria para ASISPA. En segundo lugar, la excepción de Inadecuación de Procedimiento de Conflicto Colectivo. - En tercer lugar, la excepción de defecto legal en el modo de proponer la demanda no se pide una condena, ni se determina la cuantía, es una acción declarativa.

2.-ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS SL, excepciona el incumplimiento de requisitos formales previos como la Consulta a la Comisión Paritaria. En segundo lugar, la Falta de legitimación de los sindicatos accionantes y el incumplimiento de su registro. En tercer lugar, la excesiva generalidad de las categorías afectadas, alegando carencia de objeto parcial. Por otro lado, se adhiere a las excepciones anteriormente planteadas, de inadecuación del procedimiento que entiende debió ser el ordinario, falta de homogeneidad e inejecutabilidad del fallo. - Excepción de falta de legitimación pasiva porque el conflicto colectivo se ha interpuesto de manera tan amplia que no concreta en que afecta la limitación del SMI a cada empresa.

3.-Por la empresa CLECE se alude a la falta de homogeneidad, entendiendo que nos encontramos ante un conflicto plural. Excepciona la falta de legitimación pasiva porque la licitación de CLECE es hasta el año 2023. En todo caso alega prescripción de la deuda para el caso de condena, ya que desde esa fecha Clece no están en el servicio.

4.-QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES SA.- Excepciona la falta de agotamiento de consulta a la Comisión Paritaria y falta de legitimación pasiva, así como defecto en el modo de proponer la demanda, porque entiende que la demanda de OSAD es genérica no dice a qué colectivo afecta. Inadecuación del



Procedimiento porque considera que no nos encontramos ante un conflicto colectivo ya que respecto de Quavita, que es una empresa con notas muy concretas, no señala los servicios que están afectados del Ayuntamiento o de la Comunidad de Madrid. Tampoco se señala de donde se infiere la cantidad exacta que se Suplica. Excepciona la inadecua dación del procedimiento, entendiendo que nos encontramos ante una demanda plural.

5.-OHL, se adhiere a las excepciones de inadecuación del procedimiento y defecto legal en el modo de proponer la demanda. Articula una nueva excepción al entender que no consta en la demanda la alusión a la Discriminación positiva a la que alude CCOO lo que supone una Variación Sustancial de la Demanda, al aludir a la discriminación que no se ha fundamentado.

6.-SANIVIDA SL, MACROSADSCA, SOLUCIONES PGVA CENTRO SL, DEPENDENCIA ASITENCIAO SPAIN SL, SALZILLO SERVICIOS INTEGRALES SLU, todas ellas se adhieren a las excepciones planteadas por resto de las partes comparecientes.

7.-SERVICIOS ASISTENCIALES A DOMICILIO, excepciona el procedimiento entendiendo que nos encontramos ante un conflicto plural. Esta empresa gestiona servicios a particulares no a organismos públicos. En caso de sentencia condenatoria entiende que no se podría ejecutar.

8.-SUMA SOCIAL Y SERVICIOS SL y SERVEO SOCIAL SL. Se adhieren a las excepciones previas. -

9.-FEDERACIÓN DE EMPLEADOS DE SSPP DE UGT, Madrid, alega que en el periodo imputable no tenía adjudicado ningún tipo de servicio. Se adhiere a las excepciones planteadas.

10.-PEGASUS DE JADE SL, Se adhiere a las excepciones. -

A) EXCEPCION DE INADECUADACIÓN DEL PROCEDIMIENTO



El artículo 153.1 LRJS prescribe “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” .-

La Doctrina de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, STS 383/2025, de 6 de mayo (rec 149/2023), con cita de la STS 111/2025 de 18 febrero (rec. 47/2023) y, también, de la STS (Pleno) 1151/2024, de 18 septiembre (rec. 121/2022), señala, que el objeto de los procesos de conflictos colectivos está acotado por la concurrencia de tres requisitos acumulativos:

1.-En primer lugar, debe tratarse de un conflicto de trascendencia colectiva, alcance éste que a su vez viene determinado por la presencia de un doble elemento: el elemento subjetivo, referido al grupo afectado por la controversia - «afección indiferenciada de trabajadores»- y el elemento objetivo, relativo al interés debatido - «de carácter colectivo, general»- (STS de 26 de mayo de 1992, rec. 997/1991).

En este punto, hemos declarado probado que el elemento subjetivo afectado está constituido por los trabajadores del Servicio de Ayuda a Domicilio que prestan servicios en el sector dentro del ámbito territorial de la Comunidad de Madrid con las categorías de auxiliares administrativos y auxiliares de ayuda a domicilio. -

2.-En segundo lugar, es necesario que el litigio verse sobre un conflicto jurídico -«carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses»- (STS de 17 de julio de 2002, rec. 1229/2001).

Aquí, entendemos que, existe un interés general, indivisible, que afecta al conjunto de trabajadores afectados, y que, aunque pueda ser divisible, lo será de forma refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, en su caso, pero que no afecta a su configuración general. No estamos, como argumentan las empresas que se han adherido a la excepción procesal de inadecuación del procedimiento, ante un conflicto de intereses, porque lo que se pretende es interpretar una norma, la D.A. Cuarta del Convenio, y hasta qué punto la práctica empresarial afecta en los efectos remuneratorios de los trabajadores del sector que se pueden ver neutralizados por el incremento del SMI,



3.-Por último, se exige la presencia de una situación conflictiva real - «existencia de un conflicto real actual entre las partes»- (STS de 2 de marzo de 1998 ref. 1922/1997)». En este caso se concreta en las diferencias retributivas para los citados colectivos, que no alcanzan el SMI para el año 2024.

En apoyo de esta conclusión, la Sentencia STS 953/2024, de 26 junio (rec. 155/2022) desarrolla la exigencia primera de que esté concernido un colectivo o grupo de trabajadores, esto es, que tenga un carácter genérico o, lo que es lo mismo, que tenga un rasgo o nexo común entre ellos de suficiente entidad para que pueda ser titular del segundo elemento: el interés general. Por ello, el grupo o colectivo afectado ha de ser, «no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados», sino «un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad», de modo que «constituya una unidad por poseer un elemento común que confiere un perfil unitario al grupo» [por todas, SSTS de 21 de octubre de 1997 y 449/2020, de 15 de junio (rec. 167/2018)]. Ahora bien, lo dicho no significa que el conflicto en sí mismo no pueda tener un interés individualizable, pues tienen cabida en este proceso los litigios en que la decisión colectiva puede posteriormente ser objeto de concreción en cuanto a sus efectos respecto a cada uno de los trabajadores afectados. Y así, sigue argumentado que “como afirmamos en nuestra STS 801/2016, de 4 de octubre (rec. 232/2015), tras la nueva regulación dada por la LRJS, no parece que esta caracterización general del proceso de conflicto colectivo deba modificarse. En efecto, el hecho de que ahora el art. 153.1 LRJS remita también a este proceso las demandas que afecten «a un colectivo genérico susceptible de determinación individual», sin hacer referencia a la naturaleza del interés afectado, no significa excluir la necesaria presencia de un interés general en juego, pues en otro caso se desvirtuaría la esencia de este proceso especial, aunque el tenor legal empleado permita incorporar a la norma la idea ya puesta previamente de relieve por este Tribunal de que el proceso de conflicto colectivo resulta compatible con la posibilidad de efectuar la identificación individual de los componentes del grupo: «El hecho, evidente, de que puedan identificarse individualmente cada uno de los trabajadores afectados, no desvirtúa ni su condición de integrante del grupo, ni el carácter homogéneo de éste pues, de ser así, no sería posible el planteamiento de ningún conflicto colectivo de empresa ya que siempre pueden identificarse fácilmente, todos y cada uno de los que integran su plantilla [



SSTS de 3 de mayo de 2010 (Rec. 185/2007) o de 18 de enero de 2011 (Rec. 66/2010)».

Respecto de otro de los elementos necesarios para conformar un verdadero conflicto colectivo, esto es, que las pretensiones afecten a intereses generales del grupo genérico de trabajadores o del colectivo susceptible de determinación individual, señalamos que: « como expresan la Sentencia del Tribunal Supremo, 209/2020, de 4 de marzo (Rec. 133/2018) que tales intereses pertenezcan indivisiblemente al grupo de trabajadores en su conjunto y sin posibilidad de fraccionamiento entre sus miembros. En este sentido, la clave de la diferenciación está en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren [SSTS 801/2016, de 4 de octubre (Rec. 232/2015); de 2016; 178/2019, de 6 de marzo (Rec. 8/2018) y 292/2021, de 10 de marzo (Rec. 139/2019)]; de tal manera que, si la pretensión formulada afecta al interés del grupo de forma indiferenciada y puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo, sin perjuicio de que, con posterioridad, sí pueda ser necesaria la atención a las circunstancias individuales a efectos de ejecución de sentencia [SSTS de 22 de marzo de 2007 (Rec. 114/2005) o 930/2020, de 20 de octubre (Rec. 110/2019)]; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario [STS 454/2017, de 30 de mayo (Rec. 139/2016)]».

Llegados a este punto, y descendiendo al caso que nos ocupa, entendemos que la clave para diferenciar cuándo estamos ante un conflicto colectivo y cuándo ante un conflicto plural o individual consiste en saber si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador. Cosa que apreciamos concurre en este caso, lo que excluye los argumentos en contra seguidos por la empresa SERVEO SOCIAL SL, y sus adheridos, en la argumentación de su oposición, y, por ende, la existencia de inadecuación del procedimiento por falta de homogeneidad, ya que, aunque no todos los trabajadores/as afectados por el presente conflicto, tendrían que cobrar la cantidad que se solicita en la demanda (Suplico de CCOO) sería susceptible de una reclamación individualizada.



Es cierto que el convenio colectivo afecta además a otros colectivos de trabajadores con diferentes circunstancias retributivas y que superan en el año 2024 el SMI, pero ello no implica que la abstracta pretensión que se ha concretado en este procedimiento por parte de las demandantes, concretada en los trabajadores, que, hemos declarado probado, resultan afectados por el presente procedimiento (hecho probado tercero) conlleve, como manifiestan las oposiciones, a una sola voz, y en sus diversas adhesiones, ni la existencia de un procedimiento ordinario plural, ni la ausencia de los necesarios elementos subjetivos y objetivos, que conforman el carácter colectivo del presente conflicto; que presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por el convenio colectivo, afectada por decisión o práctica de empresa, en su caso

1.-Se trata de un grupo homogéneo de personas, al margen de su mayor o menor número. No se trata de una mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino que concurren los rasgos y conceptos que, a priori, configuran el grupo como tal, en orden al análisis del elemento subjetivo, así como también la actualidad y realidad del conflicto.

2.-El interés de todas esas personas es el mismo: que las cuantías de los conceptos de Plus Transporte y Plus antigüedad no deben ser tenidas en cuenta para el cómputo de las retribuciones totales anuales a efectos de alcanzar el SMI.

3.-La necesidad de una ulterior cuantificación individual, en aquellos casos en los que las personas trabajadoras perciban otros pluses que sí entren dentro de la compensación y absorción no impide el carácter colectivo del conflicto, pues lo decisivo es que la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a las peculiaridades de esas situaciones individuales.

4.- El conflicto es jurídico, pues partiendo del carácter extra salarial que las partes atribuyen al plus de transporte lo que se pretende es que, dada esa naturaleza, queden excluidos del cómputo del salario anual percibido en relación con la actualización que efectúa el Real Decreto que fija el SMI para 2024, discutiendo precisamente si determinados conceptos extra salariales de dicho convenio colectivo, deben ser tenidos o no en cuenta para el cómputo del mismo, lo que supone una cuestión de eminente índole jurídica, a efectos de



interpretar el instituto de la absorción y compensación prevista en el art. 26 del ET.

Las consideraciones expresadas conllevan la desestimación de las excepciones de inadecuación del procedimiento, la inadecuación conectada con la falta de acción, y la falta de homogeneidad formalizadas por los demandados.

B). -EXCEPCIÓN DE DEFECTO DE FORMA EN EL MODO DE PROPONER LA DEMANDA POR PARTE DE OSAD. Y sus adheridas según Acta.

Se alega defecto insubsanable en el modo de proponer la demanda, por cuanto no se ha cumplido por OSAD, con carácter previo y en cumplimiento del art. 9 del Convenio Colectivo del sector, el plantear la solución extrajudicial del conflicto a través del procedimiento de mediación ante el IRMA, con agotamiento de la vía administrativa, lo que supondría que el procedimiento no podría seguirse respecto de la demanda interpuesta por OSAD. Este precepto es preciso ponerlo en relación con el anterior, dónde se acuerda constituir una Comisión paritaria. Así, el Artículo 8. Señala que Ambas partes acuerdan constituir una comisión paritaria, para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente convenio. -Esta comisión estará integrada por seis miembros en representación de la asociación empresarial ASADE, y otros seis en representación de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio. Todos ellos elegidos por y entre las partes firmantes del convenio y podrán utilizar cuantos asesores entienda cada parte. Las decisiones de la comisión paritaria serán por acuerdo entre las partes y las decisiones de cada parte se adoptarán por mayoría. Para ser válida la reunión será necesaria, por lo menos, la asistencia de tres miembros de cada parte. Funciones específicas: - Aplicación e interpretación del convenio. - Mediación y arbitraje en la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del convenio. - Vigilancia de cumplimiento de lo pactado. - Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. - Atender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

No obstante, lo anterior, podrán establecerse procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de controversias colectivas derivadas de la aplicación en interpretación del convenio. El acuerdo logrado a través de



la mediación y el laudo arbitral Convenio Colectivo Autonómico Servicio de Ayuda a Domicilio (Comunidad de Madrid) tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 del Estatuto de los Trabajadores. La comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes. La convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste lugar, día y orden del día de la misma.

Por su parte el Artículo 9 dirigido a la Solución extrajudicial de conflictos, señala que las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional, sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento. La solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento. -

Del propio tenor literal de ambos preceptos, que han de interpretarse de forma coherente, se infiere que el acudir a la mediación no es preceptivo, como se argumenta por los excepcionantes, ni condición sine qua nom que impida la vía Judicial. Razón por la que se desestima la excepción.

En cuanto al defecto en el modo de proponer la demanda, ejercitada por OHL, por variación sustancial de la misma, unida a una alegación de discriminación, carece tal alegación de trascendencia en el procedimiento por cuanto ningún indicio se aporta al respecto.

C) EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA DE ASADE. -

Se argumenta que ASADE no representa a la totalidad de las empresas del sector por lo que entiende que no se ve afectada por la condena solicitada en los



Suplicos acumulados, que, reitera, debieron articularse a través del procedimiento ordinario y no el especial de conflicto colectivo, entiende que nos encontramos ante un conflicto artificial que no afecta a intereses generales.

La excepción se desestima, reiterando lo ya expuesto en argumentación previa sobre la existencia de un conflicto colectivo y la posibilidad de condena declarativa genérica respecto del grupo subjetivo afectado de la interpretación que ha de hacerse de la D.A cuarta de la norma convencional en orden a la determinación del importe del salario a cobrar referenciado al SMI para el año 2024.

d). - Excepción de Prescripción (CLECE). -

Esta excepción viene determinada por la afirmación, dato fáctico que no hemos declarado probado, y que de serlo no tendría relevancia sobre el fallo, de que la empresa no ha prestado servicios del ámbito convencional desde el año 2023. En todo caso, de ser estimada la demanda, se trataría de una individualización y por ende excepción oponible en procedimientos individuales.

CUARTO SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO. -

A) Planteamiento del problema.

Se acciona con el objeto de que la Sala dicte una Sentencia que declare que los conceptos de Antigüedad y Plus de transporte no deben ser considerarse compensables y absorbibles al objeto de calcular el salario anual para su comparación con el SMI del año 2024 en cumplimiento de lo acordado convencionalmente en la DA 4º, declaración que alcanzaría a las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo del presente conflicto colectivo. -

Art.30.2 del Convenio aplicable regula la Antigüedad diciendo que las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo cobrarán un complemento de antigüedad, que constará de la cantidad lineal por cada trienio que se incluye en las tablas salariales del Anexo I Tablas Salariales.



Se trata de un complemento que perciben los trabajadores en función de su antigüedad en las empresas del sector, por el hecho de estar activos en las mismas, su naturaleza es salarial. La Doctrina del Tribunal Supremo a estos efectos es clara y contundente, al afirmar que el plus de antigüedad forma parte del salario bruto del trabajador, y precisamente por esa naturaleza salarial cotiza a la Seguridad Social, y se tiene en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones que deriven de la relación laboral al formar parte del salario regulador.

De la Suplica conjunta que examinamos hemos de excluir la petición que realiza OSAD relativa al complemento de antigüedad al tratarse como estamos argumentando de un concepto salarial.

Por su parte el Artículo 32, del Convenio se refiere al Plus de transporte y dice que se abonará con carácter extra salarial con independencia de la jornada realizada, un plus de transporte en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa. Por cada día de ausencia, excepto en licencias retribuidas y crédito horario sindical, se descontará la parte proporcional del mismo. Cuando para la realización del servicio sea necesario la utilización del vehículo propio del trabajador/a para el desplazamiento entre municipios, se le abonará al/la trabajador/a la cantidad de 0,26 euros por kilómetro.

Se trata de un concepto que perciben los trabajadores de las categorías afectadas por el presente convenio constituido por una cantidad fija mensual abonable se realicen o no realicen desplazamientos e independiente de la jornada realizada.

Discutida como ha sido el caso la naturaleza de este plus de transporte, somos conscientes de que es importante atenerse a las circunstancias del caso concreto, pero aun salvando algunas peculiaridades, como el hecho de que alguna empresa del sector no abone el complemento porque sus trabajadores son de la zona, resulta que la Doctrina del Tribunal Supremo resulta esclarecedora al respecto de determinar su naturaleza.

Así, se señala que, en principio, el plus de transporte tiene naturaleza extra salarial, en cuanto se percibe por el trabajador como indemnización o suplido por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral (Sentencia de 16 de abril de 2010 Rjud 70/2009) , ello no es óbice para que se considere el plus de transporte como un concepto salarial si bajo esa denominación se esconde una verdadera retribución salarial (Sentencia de 25 de noviembre de



2011).- A esta genérica afirmación hemos de unir el hecho de que en el art. 32 del Convenio resulta que el plus de transporte está definido con carácter extra salarial. Es decir, la norma convencional de aplicación atribuye una naturaleza jurídica clara, “el plus de transporte se abonará con carácter extra salarial”, sin que apreciemos elementos de juicio que conduzcan a una calificación jurídica diferente de la que le otorga el convenio, ni tampoco se ha acreditado que ciertamente su abono no obedezca a un gasto realizado por los trabajadores afectados por el presente conflicto en los términos establecidos en el art. 26 del ET.

Queda por tanto incólume su naturaleza indemnizatoria. - Abunda esta conclusión la innegable voluntad de los negociadores de la norma convencional que pudiendo hacerlo no determinaron el carácter salarial del plus de transporte, expresando su naturaleza indemnizatoria o compensatoria de gastos, de la que se deduce su naturaleza no salarial. El hecho de que se abone una cantidad fija en términos anuales no desmerece esa consideración. El propio convenio excluye su devengo “Por cada día de ausencia”, lo que apunta su carácter indemnizatorio, por otro lado, es evidente que los trabajadores, han de asumir necesariamente unos costes de transporte para su traslado desde de su casa al centro de trabajo, por lo que, sin más elucubración, aparece el plus de transporte como un gasto realizado por el desempeño de su actividad laboral, en los términos que establece el art. 26.2 del ET.

Pues bien, partiendo de esta premisa, la Disposición Adicional cuarta del Convenio establece: Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual, y proporcional al período y jornada efectivamente trabajada. En los casos en los que no se alcance dicha cuantía, las empresas habrán de complementar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual.

B) Resolución del mismo.

Llegados a este punto, el problema planteado y la petición de fondo que se realiza a la Sala, se concreta en solicitar una declaración constitutiva de un derecho, “que para alcanzar el importe del SMI para el año 2024 no se



descuento lo percibido por cada trabajador en concepto de plus de transporte y antigüedad, es decir, que no se compense ni absorban las cantidades correspondientes a dichos conceptos”. -

Hemos de excluir de esa ecuación el plus de antigüedad, que atendiendo a lo que hemos expuesto, resulta claro que es un elemento salarial, (compensable y absorbible) afrontando seguidamente la previsión normativa sobre la posible compensación y absorción del plus de transporte como complemento extra salarial.

Aún sin su exclusión, la solución sería idéntica, porque el Tribunal Supremo en su , Sentencia de 11/06/2025 N° de Recurso: 2781/2023 N° de Resolución: 574/2025, unifica doctrina y declara que, *“en un convenio colectivo se puede acordar expresamente que, además de los sucesivos SMI, los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación perciban uno o varios complementos salariales, por ejemplo, la antigüedad; ahora bien, deberá constar expresamente dicho acuerdo, lo que no acontece en este litigio”*. Y que *“es lícita la cláusula del convenio colectivo que permita la compensación, aunque se trate de conceptos no homogéneos”*.

El Estatuto de los Trabajadores (art. 26.5 del ET) señala: “Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia”. Pues bien la Doctrina que exponemos del TS, referida a un supuesto concreto donde el precepto convencional prohíbe la compensación y absorción, (en este caso del plus de antigüedad) concluye que aunque *“ en el caso concreto enjuiciado, es cierto que el precepto convencional prohíbe la compensación y absorción del plus de antigüedad con los salarios pactados en las tablas salariales de los ejercicios anuales del convenio colectivo; ahora bien, “no impide la compensación y absorción con los incrementos del SMI”*.

Es decir, aun en el supuesto de falta de homogeneidad y prohibición convencional de la compensación y absorción, es posible la misma con los incrementos del SMI.

En nuestro caso, y al respecto, el art. 6 del Convenio Colectivo de aplicación, regula la Compensación, absorción y garantía «ad personam» en la forma siguiente: “Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente,



estimadas en su conjunto y cómputo anual. A aquellas personas trabajadoras que en cómputo anual perciban retribuciones superiores a las fijadas para cada concepto en el presente convenio, se les aplicará la subida que para cada concepto se fija en las tablas de este convenio y proporcional a la jornada de trabajo”.

De su tenor literal aparece clara una primera conclusión, que todas las condiciones contenidas en la norma convencional son compensables y absorbibles, en su conjunto y cómputo anual. Así, entendemos para concluir, que, con carácter general, el convenio permite la compensación y absorción de cualquier concepto salarial o extra salarial por cuanto de forma literal se utiliza la palabra “condiciones”. -

En cuanto al periodo temporal afectando por el presente conflicto, año 2024, el Real Decreto 145/2024 de 6 de febrero, (BOE de 7/02/2024) fija el importe del SMI para ese año en 1.134 euros mensuales en 14 pagas. Suponen 15.876 euros anuales.

En cuanto al convenio Colectivo, la Disposición Adicional Cuarta establece, por su parte, que todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento, calculando en cómputo anual y proporcional al periodo y jornada efectivamente trabajada. En los casos en los que no se alcance dicha cuantía, las empresas habrán de completar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI siempre y cuando la persona trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual.

Si hemos de entender por retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual, a todas las percibidas por el trabajadores anualmente, en su conjunto, parece que, del propio tenor literal de lo acordado, se infiere que el concepto retribuciones incluye tanto las salariales como las no salariales, y solamente cuando la suma de las dos, (salario base/antigüedad) más plus de transporte (como extra salarial), no superen el SMI fijado para 2024 en 15.876 euros, entonces la empresa, habrá de completar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI que en ese año, que es el controvertido, son 15.876 euros.

Volviendo a la Doctrina del TS, rectificada a partir de la de la STS de 3 de julio de 2013 (ref. 279/2011), reiterada por otras como las de 21 de enero de



2014 (rcud 99/2013), 13 de marzo de 2014 (rcud 122/2013), 8 de mayo de 2015 (rcud 1347/2014) y 9 de marzo de 2016 (rcud 138/2015).”Podemos concluir que si la norma convencional permite la compensación y absorción del complemento en litigio aunque no se trate de conceptos homogéneos, “se posibilita” la aplicación de dicha técnica de reducción salarial sin que por ello se vulnere el principio de indisponibilidad de derechos, y sin que tampoco se esté en presencia de una condición más beneficiosa”.-

Las razones expuestas apoyan la desestimación de las demandadas acumuladas y las pretensiones declarativas que de ellas se han derivado en el proceso, con plena desestimación de las demandas sin hacer una expresa declaración sobre las costas procesales por imperativo del art. 235.1 de la LRJS. -

Vistos los preceptos citados y demás de pertinente aplicación

FALLAMOS.

DESESTIMANDO, las excepciones planteadas por ASISPA ASOCIACIÓN INTEGRAL SECTORIA PARA ANCIANOS, ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS; CLECE; QUAVITAE SERVICIOS ASISTENCIALES SA; OHL SA.; -SANIVIDA SL, MACROSADSCA, SOLUCIONES PGVA CENTRO SL, DEPENDENCIA ASITENCIAO SPAIN SL, SALZILLO SERVICIOS INTEGRALES SLU, SERVICIOS ASISTENCIALES A DOMICILIO; SUMA SOCIAL Y SERVICIOS SL y SERVEO SOCIAL SL. FEDERACIÓN DE EMPLEADOS DE SSPP DE UGT y PEGASUS DE JADE SL; desestimamos la pretensión deducida por Federación de CCOO del Hábitat, y Organización Sindical de Acción Directa, en procedimiento de conflicto colectivo seguido por las mismas contra. CLECE SA, -ASISPA, ASOCIACION INTEGRAL SECTORIA PARA ANCIANOS, ATENDE SERVICIOS INTEGRADOS SL, QUAVITAE SERV. ASISTENCIALES SA, OHL SERVICIOS INGESAN SA, -SANIVIDA SL, -MACROSAD SCA, -SOLUCIONES PGVA CENTRO SL, DEPENDENCIA ASITENCIAL SPAIN SL, SERAYUDA Y EMPRESAS SL -SALZILLO SRVICIOS INTEGRALES SLU, -SERVICIOS ASISTENCIALES A DOMICILIO CUIDADO Y



BIENESTAR SL, SUMA SOCIAL Y SERVICIOS SL, -SERVEO SOCIAL SL., -FEDERACIÓN DE SERV. PUBLICOS DE UTG, -ARALIA SERV. SOCIO SOCIONSANITARIO SA. PEGASUS SENIOR, SERAYUDA Y EMPRESAS SL, BCM GESTION DE SERVICIOS SL, CASER RESIDENCIAL SAU, GEROSOL ASISTENCIA SL, SERVICIOS AUXILIARES PARA EMPRESAS Y PARTICULARES SL, ATENUM SERVICIOS A NTROS. MAYORES, ASOCIACION ACUDE, ADHIS ATENCIÓN DOICILIARIA SA, ASOCIACION, ASISTENCIA Y SERVICIOS MEDICOS AUXL (ASERMA) DOMER SERVICIOS ASISTENCIALES SL, SERVISAR SERV. SOCIALES SL., FEMPSA-CAMP SL, GERIASISTENCIA SL, ILUNION SOCIO SANITARIO, INNOVA ASISTENCIA SL, LA MANO TENDIDA, SERV. AUXILIARES SLU, AYUDA A DOMIICILIO Y SERV. AUXILIARES SL, ROCIO CALVO BASARAN, FUENLAYUDA SL, JOSE RAMON MORALES LLORENS, SERVICIOS AUXILIARES MONCLOA SL. SERVICIO SOCIALES PGV SL, PROMOVER LA VIDA SL, CARING ELL GESTION DIRECTA SL, SERDOMAS SISTEMAS SL, AYUDA A DOMICILIO EL BASTON SL, SERVISALUD ASITENCIA SNAITARIA SL, SERVITAE SALU DOMO SL, ZINKO SMART SERVICES S.L., ASADE, -FEDERACIÓN DE EMPLEADOS/AS DE SS.PP. DE UTG, CGT, ORGANIZACIÓN SINDICAL DE ACCION DIRECTA (OSAD), condenando a todas las partes a estar y pasar por esta declaración y sin costas.

Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los CINCO DÍAS siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el



recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Público de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2829-0000-69-0067-25 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martinez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (at.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2829-0000-69-0067-25.

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.



Este documento es una copia auténtica del documento (Doc. con errores) Sentencia desestimatoria. firmado electrónicamente por MARÍA DEL CARMEN PRIETO FERNÁNDEZ, MARIA DEL AMPARO RODRIGUEZ RIQUELME, MARIA AURORA DE LA CUEVA ALEU