

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla - Sala de lo Social de Málaga

N.I.G.: 2906744420240016704. Órgano origen: Juzgado de lo Social Nº 14 de Málaga Asunto origen: DFU 1215/2024

Procedimiento: Recursos de Suplicación 1911/2025. Negociado: JL

Materia: Derechos Fundamentales

De: MAS CERCA SAM y AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

Abogado/a: JOSE MANUEL GOMEZ COBO y S.J.AYUNT. MÁLAGA

Contra: MINISTERIO FISCAL y MIGUEL JESUS MALDONADO RUIZ

Abogado/a: RAFAEL LOPEZ SERRALVO

Sentencia número 1975/25

ILTMO. SR. D. MANUEL MARTÍN HERNÁNDEZ CARRILLO, PRESIDENTE

ILTMO. SR. D. JOSÉ LUIS BARRAGÁN MORALES

ILTMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER VELA TORRES

SENTENCIA 1975/25

En la ciudad de Málaga, a uno de diciembre de dos mil veinticinco.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Málaga, compuesta por los magistrados arriba relacionados, en nombre del Rey, y en virtud de las atribuciones jurisdiccionales conferidas, emanadas del Pueblo Español, dicta la siguiente sentencia en el recurso de suplicación referido, interpuesto contra la del Juzgado de lo Social número catorce de Málaga, de 5 de junio de 2025, en el que han intervenido como recurrentes MÁS CERCA S.A.M., dirigida técnicamente por el letrado don José Manuel Gómez Cobo, y AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, dirigido técnicamente por el letrado don Juan Manuel Fernández Martínez, y como recurridos [REDACTED], dirigido técnicamente por el letrado don Rafael López Serralvo, y MINISTERIO FISCAL.

Ha sido Ponente José Luis Barragán Morales.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: El 29 de noviembre de 2024 [REDACTED] presentó demanda contra Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga, en la que suplicaba se dicte





sentencia por la que se declare que los demandados han discriminado al actor por razón de sexo, vulnerando con ello el derecho fundamental a la igualdad, y se condene a los demandados a indemnizarle, conjunta y solidariamente, por daños y perjuicios materiales adicionales, con 7.898,56 euros, y, por daños morales, con 3.000 euros, más la diferencia salarial adicional que se vaya generando durante la sustanciación del procedimiento hasta que se dicte sentencia.

SEGUNDO: La demanda se turnó al Juzgado de lo Social número catorce de Málaga, incoándose el correspondiente proceso de tutela de derechos fundamentales con el número 1215-24, en el que una vez admitida a trámite por decreto de 23 de diciembre de 2024, se dio intervención a Ministerio Fiscal y se celebraron los actos de conciliación y juicio el 27 de mayo de 2015.

TERCERO: El 5 de junio de 2025 se dictó sentencia cuyo fallo era del tenor siguiente: <Que estimando la demanda interpuesta por [REDACTED] frente a la empresa Más Cerca S.A.M. y el Ayuntamiento de Málaga, debo declarar que Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga han discriminado al demandante por razón de sexo, vulnerando con ello su derecho fundamental a la igualdad, y se condene a ambos demandados a abonarle, conjunta y solidariamente, en concepto de daños y perjuicios materiales, la cantidad de 17.390,74 euros y, en concepto de daño moral, la cantidad de 3.000 euros>.

CUARTO: En dicha sentencia se declararon probados los hechos siguientes:

Primero.- El actor, [REDACTED], mayor de edad, cuyas demás circunstancias personales constan en autos, viene prestando servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa Más Cerca S.A.M., desde 27-4-2004, con la categoría profesional de técnico de grado medio, habiendo percibido en el último año un salario básico de 25.025,74 euros (incluyendo los conceptos de salario base, plus de asistencia y prorrata de pagas extras) -hecho no controvertido-.

Segundo.- La sociedad Más Cerca Sam se constituyó mediante escritura de 27 de mayo de 2002 que contiene los estatutos antes indicados. Los Estatutos de la sociedad Más Cerca Sam establecen en su artículo 1º que se crea al amparo de las previsiones de la norma del régimen local y mercantil una sociedad de capital bajo la forma de sociedad anónima de íntegro capital municipal y se denomina Más Cerca SAM. En su artículo 2º comprende cuál es el objeto social de la citada empresa que comprende el servicio de ayuda a domicilio, talleres de prevención, inserción social, talleres de juventud, servicio de agentes para la igualdad, servicio de intérprete de lenguaje de signos, desarrollo de planes sectoriales o territoriales de intervención social, y talleres de ciudadanos, colaboración en la mejora de la calidad de los servicios municipales, que redunden en el bienestar de la comunidad, los servicios que les han encomendado en centros de titularidad pública municipal, la realización y colaboración en proyectos de formación en el área de conocimiento de ciencias sociales, la gestión de aportación de persona usuaria o copago en el coste del servicio, con arreglo a su reglamento y la gestión de proyectos de carácter social y participación como socio en agrupaciones de desarrollo y cambio social. Se prevé un CNAE el 8811 sea actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores. Se establece en su artículo 3º que es una sociedad



que tiene carácter de medio propio y servicio técnico del Excmo. Ayuntamiento de Málaga a los efectos de la Ley de Contratos del Sector Público en sus artículos 4.1.n) y 24.6 Del Real Decreto Legislativo 3/2011. Por ello está imposibilitada de participar en licitaciones públicas convocada por dicho Ayuntamiento, pero sí puede realizar otras actuaciones como medio propio del ayuntamiento sin estar previstas en el programa de actuación y dirección anual que le sean encomendadas con una financiación complementaria suficientes y que serán aprobadas por la citada sociedad. El art. 6 indica que el capital social lo constituyen 83.800,39 € constituida por una única acción nominativa a favor del Ayuntamiento de Málaga. En el artículo 8 establece que la Junta general estará constituida por la Corporación en Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Málaga y la Presidencia de dicha Junta General corresponderá al Excmo/a Sr/a Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Málaga. El artículo 16 establece que sus Consejeros serán designados por la Junta General entre los miembros de la Corporación. El artículo 18 establece las funciones del Consejo de administración: gestión de sociedad, fiscalización de sus servicios, nombrar Director/a Gerente, contrataciones que excedan del 5% del presupuesto, representación de la sociedad, elevación de propuestas a Ayuntamiento en materia de competencia municipal, autorizar préstamos, acordar apertura de cuentas corrientes, formular cuentas anuales, determinar plantilla, aprobar convenios ingresos de personal. Concretamente en el ámbito laboral el art.18.2. j) de los Estatutos habla de “determinar la plantilla de personal al servicio de la sociedad y sus variaciones, aprobar los acuerdos y convenios a través de los cuales se regulan las condiciones de trabajo, aprobar el contenido de las pruebas selectivas previas al ingreso del personal indefinido o temporal y que deberán celebrarse con respeto a los principios de igualdad, publicidad mérito y capacidad, nombrar y cesar el personal de alta dirección, ejercer todas las facultades referentes al régimen de incompatibilidades y disciplinarios y cese del personal, así como aprobar la estructura organizativa de los servicios y unidades de la sociedad, todo ello de conformidad con la normativa vigente y dentro de los límites presupuestarios en su caso”. El artículo 27 indica que a los efectos de su inclusión en los presupuestos generales del Excmo. Ayuntamiento de Málaga antes del 15 de septiembre debe remitir las previsiones de gastos e ingresos. Por último, su artículo 30 se establece que en caso de disolución y liquidación de la sociedad revertirá al excelentísimo Ayuntamiento de Málaga su activo y pasivo de la forma que legalmente corresponda -docs. N° 1 y 2 aportados por la empresa Más Cerca S.A.M.-.

Tercero.- Resulta de aplicación a la relación laboral habida entre las partes el Convenio Colectivo de Más Cerca S.A.M., que se publicó en BOPMA de 31 de agosto de 2009. Se establece en su disposición adicional quinta que en “septiembre de 2013 se realizará el catálogo de categorías equiparables en el ámbito municipal y el análisis y estudio de diferencial iniciándose la negociación del nuevo convenio en octubre de 2013 teniendo en cuenta las consideraciones de este último estudio.” Añade su disposición adicional séptima que “la empresa velará en todo momento por el compromiso de proporcionar estabilidad laboral a los trabajadores y las trabajadoras indefinidas de la misma en el supuesto de que el Ayuntamiento de Málaga decidiese prestar directamente, sin órgano especializado, ni mediante personificación jurídica independiente, los servicios que presta la empresa Más Cerca S.A.M. los/las trabajadores/as de ésta pasarán a formar parte con carácter indefinido del Ayuntamiento. En los demás supuestos se mantendrá el criterio inicialmente expuesto manteniendo el compromiso que permite ofrecer estabilidad laboral. Y el anexo segundo relativo a la clasificación profesional establecía: “Las distintas categorías profesionales definidas en la empresa Más Cerca S.A.M. son: Denominación Grupo en Más Cerca





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Referencia (Ayto. Málaga) Subalterno/a - Ordenanza E E Conductor/a - Ordenanza D C2 Auxiliar de Ayuda a Domicilio D C2 Monitor/a de Prevención Social D C2 Monitor/a de Juventud D C2 Auxiliar Administrativo D C2 Auxiliar Social D C2 Oficial Administrativo C1 Técnico/a Contable C1 TGM Agente para la Igualdad de Género B A2 TGM Agente para la Información y Empleo de Mujeres B A2 TGM Intérprete de Lenguaje de Signos B A2 TGM Trabajador Social B A2 TGM Graduado Social B A2 TGM Área Económica B A2 TGM Administración General B A2 TGS Psicólogo/a para la Igualdad de Género A A1 TGS Administrador/a A A1” Posteriormente el convenio colectivo de Más Cerca se prorroga para los años 2013 a 2015 y nuevamente del 2017 a 2019. Con ocasión de la negociación de un convenio colectivo se redactó acta final de acuerdo de la comisión negociadora del convenio de Más cerca Sam el 6 de julio de 2021 en el que se acuerda: “1.- Elevar de común acuerdo una propuesta de adhesión con efectos 1 de enero de 2021 a la prórroga del convenio colectivo para el personal laboral de la Diputación de Málaga publicado en el BOP de Málaga en fecha 1 de agosto de 2019. 2.- A la solicitud de adhesión se acompañará la memoria que se adjunta a la presente, elaborada por las partes con los antecedentes y motivos que justifica la adhesión. 3.- La adhesión adquirirá vigencia al día siguiente de la ratificación del acuerdo de adhesión por parte del Consejo de administración de la sociedad y mientras el convenio objeto de revisión permanezca vigente. Las tablas salariales que se adjuntan al acuerdo adecúan los niveles retributivos con las categorías existentes en la empresa.” Se establece el catálogo de categoría, grupo y salario. Forman parte de dicha comisión negociadora en representación de los trabajadores cuatro del sindicato USO entre ellos

: por CCOO

Por la empresa actúan

-doc. nº 11 aportado por la empresa Más Cerca S.A.M. y docs. nº 2 a 12 aportados por la parte actora-.

Cuarto.- El citado acta se acompaña de una memoria de la negociación del convenio colectivo de 14 de julio de 2021. Parte de cómo en el anexo II del Convenio Colectivo y de Más Cerca S.A.M. 2008-2013 contenía una definición de categorías profesionales en referencia a la existente en el Ayuntamiento de Málaga. Se efectúa un estudio de los costes laborales de adhesión que contiene las categorías profesionales, lo que se percibe en Más Cerca y lo que correspondería con el convenio como personal laboral del ayuntamiento, concluyendo que supone un incremento de 1.507.986,26 euros, que sobre un presupuesto de 5.558.401,17 euros, lo que supone un incremento de 27,11% La citada memoria contiene un estudio de los costes laborales de adhesión, que incluye una tabla comparativa de salarios brutos año por categoría (2021), que entre las categorías del convenio colectivo Más cerca y la del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga en el salario base contemplando como tal sin trienios ni complementos ni puestos singularizados ni productividad son las siguientes: Grupo-CD-VPT Más Cerca Lab. Ayto. E-Subalterno E-14-56 16.004 98€ 22.026,54 € D-Auxiliar ayuda a domicilio C2-16-51 19.361,42€ 23.724,76€ D-Monitor C2-16-53 19.361,42 € 23.724,76 € D- Conductor C2-16-51 19.361,42 € 23.724 76 € D-Aux. Aadministrativo C2-16-52 19.361,42 € 23.72476€ C-Auxiliar social C1-17-47 20.033,06 € 27.041,08 € C- Administrativo C1-17-45 20.033,06€ 27.041,08 € B-TGM A2-20-35 25.025,74 € 32.924,30€ A-TGS Al-22-28 28.120,44 € 37.339,12 € -docs. nº 13 a 22 aportados por la parte actora-.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Quinto.- En acta número 18 de la Mesa Técnica para coordinación en materia de gestión de recursos humanos de fecha 27 de julio de 2021, el punto primero lleva por título Asuntos de Más Cerca. En él la [REDACTED], gerente de Más Cerca, "informa que el único punto de las plataformas presentadas por el comité de empresa de Más Cerca como su reivindicación es la adhesión del personal de Más Cerca al convenio colectivo laboral del Ayuntamiento de Málaga y que la justificación de esa decisión se fundamenta en que las retribuciones salariales son inferiores a las del resto de empresas municipales e incluso a las del propio Ayuntamiento pero que conoce la dificultad legal de esta propuesta por la limitación que marca la ley de presupuestos generales del Estado. Los miembros de la mesa por unanimidad exponen que se podría optar la adhesión siempre que no se contemplara la subida salarial presentada ya que se superaría el incremento máximo de la masa salarial del 0,9% que marca la ley de presupuestos generales del Estado." Forma parte de dicha mesa técnica el Presidente de la misma que es el Director General de Recursos Humanos y Calidad, así como la Directora General de Alcaldía, el Titular de la Asesoría Jurídica, el Interventor General, la Jefa del Servicio de Organización del Área de Recursos Humanos y calidad y la Secretaria de Dirección del Área de Recursos Humanos y calidad -doc. nº 12 aportado por la empresa Más Cerca S.A.M., doc. nº 3 aportado por el Ayuntamiento de Málaga y doc. nº 23 aportado por la parte actora-.

Sexto.- La citada Mesa Técnica para coordinación en materia de gestión de recursos humanos fue creada por la Junta de Gobierno Local por unanimidad de todos los presentes el 18 de octubre de 2019. En su acuerdo primero se indica que es un órgano colegiado directivo de carácter puramente informativo, con funciones de estudio, informe, consulta, coordinación y establecimiento de criterios homogéneos en toda la organización municipal, incluidos los entes del sector público local, relativo a todos los asuntos relacionados con la gestión de recursos humanos, y cualquier cuestión que pueda afectar a la plantilla tales como negociación, colectiva, incrementos salariales, procedimientos de selección, elaboración de RPT, aprobación de plantillas, o reasignación de efectivos entre otros. Así mismo podrá formular a la Concejalía de Recursos Humanos, propuestas de organización y redimensionamiento del sector público local. En el acuerdo segundo se traslada a todos los responsables de Áreas y Organismos, Agencias Públicas Administrativas Locales, Sociedades Municipales, Fundaciones y Consorcios, la obligación de someter a dicha Mesa Técnica cualquier expediente que aborda alguna de las materias citadas en el acuerdo primero que habrá de dictaminar sobre el contenido del expediente en cuestión - docs. nº 25 a 27 aportados por la parte actora-.

Séptimo.- En BOPMA de 17 de enero de 2023, un nuevo Convenio Colectivo de Más Cerca S.A.M., con efectos económicos desde el 1-1-2022 y con vigencia hasta el 31-12- 2024 -doc. nº 10 aportado por la empresa Más Cerca S.A.M.-.

Octavo.- Desde el 2016 las subidas salariales de la empresa Más Cerca S.A.M. han sido: del 1%, 2016 y 2017; 1,75%, 2018; 2,5%, en 2019; 2%, en 2020; 0,9%, en 2021; 3,5%, en 2022; 3,5%, en 2023; y 2% + 0,5%, en 2024. Todas dichas subidas son acordes a lo establecido en las respectivas leyes de presupuestos anuales -doc. nº 6 aportado por la empresa Más Cerca S.A.M.-.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Noveno.- La plantilla de la empresa Más Cerca S.A.M. a fecha 30-9- 2024 es de 24 hombres con contrato indefinido y de 115 mujeres con contrato indefinido Asimismo, los hombres con contrato temporal son 8 y las mujeres con contrato temporal son 57 -doc. nº 9 aportado por la empresa Más Cerca S.A.M.-.

Décimo.- En el Ayuntamiento de Málaga, a mes de noviembre de 2024, según los antecedentes obrantes en el Área de Recursos Humanos y Calidad, resultan los siguientes datos de la plantilla: 121 mujeres laboral fija, 111 hombres laboral fijo, 144 mujeres laboral eventual, 37 hombres laboral eventual. A mes de enero de 2025, según los antecedentes obrantes en el Área de Recursos Humanos y Calidad, resultan los siguientes datos de la plantilla: 106 mujeres laboral fija, 161 hombres laboral fijo, 134 mujeres laboral eventual, 124 hombres laboral eventual -docs. nº 4 y 5 aportados por el Ayuntamiento de Málaga-.

Undécimo.- Dispone la empresa Más Cerca S.A.M. de bolsas de admitidos para el servicio de ayuda a domicilio en marzo de 2018 -doc. nº 8 aportado por la empresa Más Cerca S.A.M.-.

Duodécimo.- El convenio colectivo de personal laboral del Ayuntamiento de Málaga actualmente vigente consta publicado en BOPMA de 2 de agosto de 2022 para los años 2021 a 2023, en el que se reconoce el puesto de “técnico de grado medio”, con la referencia de subgrupo A2, nivel de complemento de destino 20 y “nivel V.P.T” 35, existiendo tablas de retribuciones anuales para 2023 y para 2024, con un salario anual en 2023 para este puesto de trabajo, identificado como “A2 21 35 “de 35.475 euros para 2023 y de 36.538,50 euros para 2024 -docs. nº 80 y 81 aportados por la parte actora-.

Décimo Tercero.- Por el Servicio Público de Empleo Estatal se aprueba una tabla sobre ocupaciones en donde la contratación femenina es más relevante en el año 2022 y en el que se incluye a trabajadores de cuidados personales a domicilio con un 95,24% de contratos que son concertados por mujeres. En 2023 el porcentaje de contratación femenina es del 95,09 % sobre el total de contrataciones -docs. nº 35 y 36 aportados por la parte actora-.

Décimo Cuarto.- La empresa Limpiezas Municipales y Parque del Oeste (LIMPOSAM SA) dispone de convenio colectivo propio publicado en BOPMA de 28 de diciembre de 2017 en cuya disposición adicional tercera se prevé que las retribuciones fijadas se hacen con el propósito de igualar los salarios vigentes en cada momento en el convenio provincial de la actividad de limpieza de edificios y locales en Málaga a los salarios vigentes en cada momento en el Ayuntamiento de Málaga. Para el caso de que algunos de los convenios se vean afectados en sus conceptos salariales los conceptos de igualación serán estudiados en la comisión paritaria. El conjunto de retribuciones salariales que se derivará de esta aplicación no podría superar las vigentes en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga. Se establece un concepto de igualación denominado complemento de personal consistente en 12 pagas al año con el propósito de retribuir las diferencias existentes entre las retribuciones salariales vigentes en cada año incluida la antigüedad en el convenio colectivo de actividad de limpieza de edificios y locales de Málaga y las retribuciones salariales vigentes en cada año incluida la antigüedad en el convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga -docs. nº 37 y 38 aportados por la parte actora-.



Décimo Quinto.- La empresa Teatro Cervantes de Málaga e Iniciativas Audiovisuales S.A. consta de 108 trabajadores en 2023, de los que 49 son hombres y 59 son mujeres. En 2024 consta de 120 trabajadores, de los que 53 son hombres y 67 son mujeres, poseyendo sus propias tablas salariales para 2023 y 2024 -docs. nº 77 a 79 aportados por la parte actora-.

Décimo Sexto.- La empresa Limpiezas de Málaga S.A.M. tenía en 2023 2.255 trabajadores de los que 1.690 son hombres y 565 son mujeres. En 2024 (a 31 de julio) tenía 2.259 trabajadores, de los que 1.693 eran hombres y 566 mujeres. También posee tablas salariales para 2023 y 2024 -docs. nº 68 a 71 aportados por la parte actora-.

Décimo Séptimo.- La empresa Emasa tenía en 2023 un total de 433 trabajadores, de los cuales 78 eran mujeres (76 indefinidas y 2 temporales) y 355 varones (de los cuales 328 eran indefinidos y 27 temporales). En 2024 (a fecha 8-8-2024), tenía un total de 437 trabajadores, de los cuales 79 eran mujeres (75 indefinidas y 4 temporales) y 358 varones (de los cuales 323 eran indefinidos y 35 temporales). También se aportan tablas salariales – docs. nº 53 a 59 aportados por la parte actora-.

Décimo Octavo.- La empresa Promálaga tenía una plantilla de 19 trabajadores en 2023, de los cuales 11 eran hombres (10 indefinidos y un temporal) y 8 mujeres (indefinidas). En 2024 (a fecha 31-7-2024), la plantilla era de 20 trabajadores, de los cuales 11 eran hombres (10 indefinidos y un temporal) y 9 mujeres (8 indefinidas y una temporal). También constan las tablas salariales aplicadas de 2023 y 2024. En fecha 26-3-2021 se publicó en el BOP de Málaga la resolución de la Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades sobre la inscripción y publicación de la adhesión a convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga, aprobado por acuerdo de fecha 18-9-2019 de la Empresa Municipal de Iniciativas y Actividades Empresariales de Málaga, S.A (Promálaga sin Fycma) -docs. nº 39 a 42 y 60 y 61 aportados por la parte actora-.

Décimo Noveno.- La empresa Parcemasa tenía un total de 58 trabajadores en 2023, de los cuales, indefinidos 14 mujeres y 42 hombres y dos temporales que eran hombres. En 2024, tenía un total de 58 trabajadores, de los cuales indefinidos eran 13 mujeres y 43 hombres y dos temporales hombres. Constan sus tablas salariales de 2023 y 2024 -docs. nº 62 a 65 aportados por la parte actora-.

Vigésimo.- En la empresa EMT la plantilla media ascendió en el año 2023 a 926,10 trabajadores/as, de los cuales, por un lado, 856,46 eran indefinidos y 69,64 eran temporales, y, por otro lado, 828,47 eran hombres y 97,64 eran mujeres. De los trabajadores indefinidos, 772,09 eran hombres y 84,37 eran mujeres y de los temporales, 56,38 eran hombres y 13,27 mujeres. En 2024 (de enero a junio), la plantilla media fue de 910,34 trabajadores, de los cuales 850,97 eran indefinidos (y de ellos 766,78 hombres y 84,19 mujeres) y 59,37 temporales (50,97 hombres y 9,18 mujeres), siendo el total de hombres 816,97 hombres y 93,37 mujeres. Constan también tablas salariales para 2023 y 2024 -docs. nº 72 a 76 aportados por la parte actora-.

Vigésimo Primero.- La empresa Gestión de Medios de Comunicación de Málaga SA tenía una plantilla para 2023 de 41 trabajadores, de los cuales 23 eran hombres (21 indefinidos y





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

dos temporales) y 18 mujeres (17 indefinidas y una temporal). En 2024 la plantilla a fecha 30-7-2024 era de 43 trabajadores, de los cuales 24 eran hombres (21 indefinidos y 3 temporales) y 19 mujeres (todas ellas indefinidas). También tienen sus propias tablas salariales aplicadas en 2023 y 2024 -docs. nº 66 y 67 aportados por la parte actora-.

QUINTO: Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga anunciaron recurso de suplicación y, tras presentar los escritos de interposición, que fueron impugnados por el demandante, se elevaron las actuaciones a esta Sala.

SEXTO: El 17 de octubre de 2025 se recibieron dichas actuaciones, se designó ponente, y se señaló la deliberación, votación y fallo del asunto para el 1 de diciembre de 2025.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: En la demanda, modificada durante la tramitación del juicio, se solicita se dicte sentencia por la que se declare que los demandados han discriminado al actor por razón de sexo, vulnerando con ello el derecho fundamental a la igualdad, y se condene a los demandados a indemnizarle, conjunta y solidariamente, por daños y perjuicios materiales adicionales, con 17.390,74 euros, y, por daños morales, con 3.000 euros. La sentencia del Juzgado de lo Social ha estimado la demanda. En los recursos de suplicación, Más Cerca S.A.M. solicita la revocación de la sentencia recurrida y, en su lugar, la desestimación de la demanda o, subsidiariamente, la modificación del hecho probado primero y de la cuantía indemnizatoria conforme al salario efectivamente percibido (16.903,44 euros) y, más subsidiariamente, la revocación de la indemnización por daños morales; y Ayuntamiento de Málaga solicita la nulidad de la sentencia recurrida, al objeto de que por el Juzgado se dicte nueva sentencia que entre a conocer de la falta de legitimación pasiva alegada en juicio.

SEGUNDO: Al amparo del artículo 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso de Ayuntamiento de Málaga denuncia infracción del artículo 24.1 de la Constitución como consecuencia de la incongruencia omisiva en que ha incurrido la sentencia, al no analizar la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta a la demanda. Cita en apoyo de su tesis las sentencias de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de Galicia 2857/2019, de 21 de junio, de Navarra 170/2021, de 27 de mayo, poniendo de manifiesto que la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2024 no dio respuesta a esa cuestión pues no fue planteada en el recurso de suplicación formulado por los trabajadores contra la sentencia del Juzgado de lo Social número siete de Málaga 345/2023, de 29 de septiembre, y se remite al contenido del fundamento de derecho cuarto de esta sentencia.

[REDACTADO] impugna el recurso de suplicación de Ayuntamiento de Málaga alegando que la sentencia recurrida, en su segundo fundamento de derecho, desestima implícitamente la excepción de falta de legitimación pasiva, y que el sexto fundamento de derecho de la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2024 afirmó que era incuestionable la legitimación “ad causam” del Ayuntamiento.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

El sexto fundamento de derecho de la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2024 [ROJ: STSJ AND 2007/2024], dice así: <Partiendo de la existencia de una fuente única entre sociedad municipal y Ayuntamiento y de que, en todo caso, la legitimación “ad processum” del Ayuntamiento vendría avalada por el artículo 177.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, lo cierto y verdad es que es incuestionable que Ayuntamiento de Málaga está legitimado “ad causam” en relación con la pretensión deducida en la demanda, legitimación que deriva de su condición de <fuente única> en el sentido entendido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la Directiva antes citada> -se trata de la Directiva (UE) 2023/1970-.

La sentencia recurrida, en su segundo fundamento de derecho, constata que Ayuntamiento de Málaga, al oponerse a la demanda, ha alegado la excepción de falta de legitimación pasiva, y, para resolver esa excepción, se remite a la fundamentación jurídica de la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2024, entre la que se incluye el sexto fundamento de derecho de la misma.

Es incuestionable, por tanto, que la sentencia recurrida, ha desestimado de facto la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por Ayuntamiento de Málaga, por más que, la sentencia de la Sala no hubiese analizado de manera específica esa excepción, ya que el recurso de suplicación resuelto en la misma había sido interpuesto únicamente por los trabajadores demandantes y, en consecuencia, esa sentencia no ha incurrido en incongruencia omisiva de clase alguna.

Por ello, debe desestimarse el motivo de suplicación formulado por este Ayuntamiento al amparo del artículo 193 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TERCERO: Al amparo del artículo 193 b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Más Cerca S.A.M. solicita la siguiente nueva redacción del hecho probado primero: <El actor, [REDACTED], mayor de edad, cuyas demás circunstancias personales constan en autos, viene prestando servicios retribuidos por cuenta y bajo la dependencia de la empresa Más Cerca S.A.M., desde 27-4-2004, con la categoría profesional de técnico de grado medio, habiendo percibido en el último año un salario básico de 25.025,74 euros (incluyendo los conceptos de salario base, plus de asistencia y prorrata de pagas extras) -hecho no controvertido-. Durante el período objeto de reclamación (junio de 2023 a diciembre de 2023, junio 2024 a diciembre de 2024 y enero 2025 a abril 2025), el trabajador ha percibido la cantidad de 16.903,44 €>. Basa su pretensión en el contenido de los documentos 2 a 4 de su propio ramo de prueba.

[REDACTED] impugna este motivo del recurso de suplicación de Más Cerca S.A.M. alegando que la redacción alternativa propuesta del hecho probado primero carece por completo de sentido, ya que es contradictoria que se diga que en el último año percibió 25.025,74 euros y, al mismo tiempo, que en el período comprendido entre junio de 2023 y abril de 2025 percibió 16.903,44 euros, sin perjuicio de constatar que, al contestar la demanda, la recurrente no impugnó con los salarios comparados del demandante y de un trabajador homologable del Ayuntamiento, con las consiguientes diferencias salariales, pretendiendo hacerlo en fase de conclusiones.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



La adición propuesta al hecho probado primero debe ser desestimada ya que, frente a lo que se sostiene en el recurso, los listados de retribuciones del demandante (documento 4 del ramo de prueba de la empresa demandada), acreditan una retribución bruta de 19.271,76 euros de junio a diciembre de 2023, de 31.147,11 euros en 2024, y de 9.261,17 euros, de enero a abril de 2025, es decir, en total, 59.680,04 euros.

TERCERO: Al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el recurso de Más Cerca S.A.M. denuncia infracción de los artículos 3.1 b), 82.3 y 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, al extender un convenio colectivo ajeno a la relación laboral del demandante, obviando la existencia de convenio colectivo propio en la empresa, citando en apoyo de su tesis las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de enero de 2012 -recurso 2866/2010- y 28 de octubre de 2020 -recurso 3453/2018- y la sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985. Con el mismo amparo procesal, denuncia infracción de la doctrina que emana de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de septiembre de 2002 (C-320/00), 13 de enero de 2004 (C-256/01) y 3 de junio de 2021 (C-624/19) y del artículo 19.1 de la Directiva (UE) 2023/970, ya que, para que pueda apreciarse la existencia de “fuente única” se exige una entidad común responsable de las condiciones retributivas, una capacidad normativa vinculante y una unidad funcional y operativa y Más Cerca S.A.M. no está sujeta al convenio colectivo del Ayuntamiento, negocia su propio marco colectivo y tiene autonomía presupuestaria, funcional y directiva. Con el mismo amparo procesal, denuncia vulneración de los principios de igualdad y no discriminación por inexistencia de término de comparación válido, ya que Más Cerca S.A.M. compite con el sector privado en la actividad de ayuda a domicilio y, en consecuencia, es con ese sector con el que se tienen que comparar las condiciones retributivas del demandante, siendo manifiestamente superiores, citando en apoyo de su tesis las sentencia de esta Sala de 16 de febrero de 2023 -recurso 1459/2022-, y constatando que el artículo 4 del convenio colectivo de empresa establece una clasificación profesional y funcional autónoma, y citando asimismo las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2019 -recurso 1982/2017- y 20 de abril de 2022 -recurso 3180/2019-. Con el mismo amparo procesal, denuncia infracción del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, por la improcedencia del razonamiento indicario por discriminación salarial, ya que no se han aportado indicios concretos, acreditados y razonablemente concluyentes. Con el mismo amparo procesal, denuncia infracción del artículo 14, en relación con el 9.2, de la Constitución, por entender que la sentencia vulnera el principio de igualdad ante la ley en su vertiente material. Con el mismo amparo procesal, denuncia infracción de los artículos 37.1 de la Constitución, 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público 22 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital y del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, por entender que debe prevalecer la negociación colectiva como instrumento de paz social, sosteniendo que permitir la equiparación retributiva por vía judicial supone una intervención ilegítima en la autonomía de la voluntad colectiva y una derogación implícita del convenio colectivo. Con el mismo amparo procesal, denuncia el riesgo de extensión indebida a otras sociedades municipales del Ayuntamiento de Málaga, lo que podría vulnerar la estabilidad presupuestaria exigida por la Ley Orgánica 2/2012, de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera: Con el mismo amparo procesal, sostiene que no se ha producido daño moral alguno del demandante, a pesar de la diferencia retributiva existente con otros trabajadores del Ayuntamiento. Con el mismo amparo procesal, denuncia infracción del artículo 23.2 de la Constitución, por entender que no puede equipararse de manera

automática al personal laboral de una empresa municipal con funcionarios del Ayuntamiento.

[REDACTADO] impugna los motivos de suplicación formulados por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, alegando que en el procedimiento se ejerce una acción de tutela de derechos fundamentales, por vulneración del derecho a la igualdad, causada por discriminación indirecta por razón de sexo y no se pide la aplicación al demandante del convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga, con los que la sentencia recurrida, al estimar la demanda, no ha infringido los artículos 3.1 b), 82.3 y 92.1 del Estatuto de los Trabajadores; que la sentencia no ha infringido el artículo 19.1 de la Directiva (UE) 2023/1970 ni la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación con los conceptos de “fuente única” y “trabajo de igual valor”, ya que el Ayuntamiento de Málaga y la empresa recurrente son una misma fuente, remitiéndose a la sentencia de esta Sala 523/2024, de 20 de marzo; que el tercero de los motivos debe ser desestimado al no denunciarse infracción de precepto legal alguno; que los indicios de discriminación indirecta por razón de sexo están especificados en la sentencia, a saber, feminización de la empresa recurrente y salarios inferiores respecto a categorías profesionales asimilables del Ayuntamiento de Málaga; que la sentencia recurrida no infringe el principio de igualdad ante la ley en su vertiente material y que, en consecuencia, la sentencia recurrida no infringe el artículo 14, en relación con el 9.2, de la Constitución; que respecto del sexto motivo se remite a lo ya alegado respecto del segundo; que el séptimo motivo carece de sentido y desatiende la naturaleza de la acción ejercitada en la demanda; que el octavo motivo no individualiza el precepto que se considera infringido planteando de nuevo la existencia de convenio colectivo propio en la empresa recurrente; y que el noveno motivo, en realidad, lo que viene a sostener es que el demandante debe seguir siendo discriminado indirectamente por razón de sexo, pues, de lo contrario, se vulneraría el acceso a la función pública.

La sentencia recurrida, en su primer fundamento de derecho, motiva la redacción del apartado de hechos probados; en su segundo fundamento de derecho, analiza el contenido de la demanda y del escrito de ampliación de la misma de 19 de mayo de 2025, así como el contenido de la oposición a la misma formulada por la empresa recurrente, señalando que la cuestión sometida a debate ha sido objeto de enjuiciamiento y fallo, haciendo una extensa reseña de la sentencia de esta Sala de 20 de marzo de 2024 -recurso 118/2024-, que la empresa recurrente es un colectivo feminizado frente al Ayuntamiento de Málaga que es un colectivo masculinizado, conclusión diferente a la que ese mismo Juzgado alcanzó en una sentencia dictada en el mes de diciembre de 2024, concluyendo que se deben acoger las pretensiones de la parte demandante, toda vez que la empresa recurrente no discutió, al oponerse a la demanda, las diferencias salariales entre lo percibido por el demandante y por un trabajador de categoría asimilable en el Ayuntamiento de Málaga, pretendiendo discutir esa cuantificación, por primera vez, en el trámite de conclusiones, y, por último, reconociendo al demandante una indemnización, por daño moral, de 3.000 euros.

CUARTO: En la demanda se ejerce una acción de tutela de derechos fundamentales, denunciando la vulneración del derecho de igualdad del demandante, derivada de la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, por percibir un salario inferior al debido como consecuencia de la feminización de la empresa para la que presta servicios. La





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

estimación, por parte de la sentencia recurrida, de la existencia de esa vulneración no supone, en consecuencia, la imposición a la empresa recurrente de un convenio colectivo que no ha sido objeto de adhesión expresa o extensión legal, y, por lo tanto, no se ha producido vulneración alguna de los artículos 3.1 b), 82.3 y 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, con lo que la Sala desestima de plano el primero de los motivos de suplicación formulados por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

QUINTO: La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 17 de septiembre de 2002, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498, ha declarado que para determinar si los trabajadores se encuentran en una situación comparable, la comparación no debe limitarse necesariamente a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador; y que los trabajadores pueden encontrarse en una situación comparable incluso si no trabajan para el mismo empleador, siempre que las condiciones de retribución puedan atribuirse a una misma fuente que las determine y que dichas condiciones sean iguales y comparables; tal puede ser el caso cuando las condiciones de retribución pertinentes estén reguladas por disposiciones reglamentarias o convenios en materia de retribución aplicables a varios empleadores, o cuando esas condiciones se establezcan de forma centralizada para más de una organización o empresa dentro de un holding o grupo de empresas.

La doctrina que emana de esa sentencia ha sido asumida por la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de mayo, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 17 de mayo de 2023. Así, su artículo 19.1, relativo a la prueba de la realización del mismo trabajo o de un trabajo de igual valor, dice lo siguiente: <Al determinar si las trabajadoras y los trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, la evaluación de si se encuentran en una situación comparable no se limitará a situaciones en las que las trabajadoras y los trabajadores trabajen para el mismo empleador, sino que se ampliará a la fuente única que determine las condiciones de retribución. Se considerará que existe una fuente única cuando aquella establezca los elementos retributivos pertinentes a efectos de comparación entre los trabajadores>.

En consecuencia, la sentencia recurrida, al concluir que entre Más Cerca S.A.M. S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga existe una fuente única y un trabajo de igual valor, en el sentido señalado por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y asumido por la referida Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, pues las condiciones retributivas de los trabajadores de Más Cerca S.A.M. se establecen, de hecho, por el Ayuntamiento de Málaga, tal y como se desprende del contenido de los hechos probados cuarto, quinto y sexto, no ha incurrido en infracción alguna del artículo 19.1 de la Directiva 2023/970 ni de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y ello conduce a la desestimación del segundo de los motivos de suplicación formulados por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEXTO: En el tercero de los motivos de suplicación formulados por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se afirma



textualmente: <criterios incorrectos de comparación; vulneración de los principios de igualdad y no discriminación; inexistencia de término de comparación válido>; y no se denuncia infracción de precepto legal alguno. Ello por sí solo conllevaría su desestimación. En todo caso, el concepto de trabajo de igual valor es un concepto jurídico utilizable dentro del marco del concepto de fuente única, careciendo de sentido alguno la pretensión de la recurrente de que el término de comparación debería ser el derivado de las condiciones laborales reguladas en el convenio colectivo de estatal de ayuda a domicilio -la Sala entiende que se trata del VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, aprobado por resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 9 de junio de 2023-. Por ello, la Sala desestima, también, este motivo del recurso de suplicación de Más Cerca S.A.M.

SÉPTIMO: En el cuarto motivo de los motivos de suplicación formulados por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se afirma la improcedencia del razonamiento indiciario como sustento de una condena por discriminación salarial. Con independencia de la defectuosa formulación del motivo, la Sala no puede sino reiterar el razonamiento contenido en los fundamentos de derecho séptimo y octavo de la ya aludida sentencia de la Sala de 30 de marzo de 2024, a saber, <Discriminación indirecta es la situación, disposición, criterio o práctica aparentemente neutros que ponga a las personas en situación de desventaja por razón del sexo, salvo justificación objetiva por una finalidad legítima... La toma en consideración de, por un lado, el porcentaje de mujeres y hombres con contrato indefinido y temporal en Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga, y, por otro, la calificación de colectivo feminizado de los demandantes, con los salarios efectivamente percibidos tanto por ellos como por los trabajadores del Ayuntamiento de Málaga evidencia la existencia de discriminación indirecta de los mismos por razón de sexo, lo que supone una vulneración del artículo 14 de la Constitución... esa discriminación indirecta de los demandantes se produce no solo respecto a los trabajadores del Ayuntamiento sino también respecto a los trabajadores del resto de sociedades municipales, en todas las cuales es superior el número de hombres al de mujeres, a excepción de una de ellas, a saber, Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste S.A.M., cuyo colectivo se encuentra fuertemente feminizado y percibe unas retribuciones similares a las del personal laboral de Ayuntamiento>. Por ello, la Sala desestima el cuarto de los motivos de suplicación de Más Cerca S.A.M.

OCTAVO: La aplicación al demandante, en base a los conceptos de <fuente única> y <trabajo de igual valor>, elaborados por la normativa europea y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, del salario correspondiente a los trabajadores con categoría profesional equiparable del Ayuntamiento de Málaga no infringe el artículo 14, en relación con el 9.2 de la Constitución, antes al contrario, es acorde a dicha normativa y jurisprudencia. Por ello, la Sala desestima el quinto de los motivos de suplicación formulado por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

NOVENO: La aplicación al demandante, en base a los conceptos de <fuente única> y <trabajo de igual valor>, y a la constatación de la existencia de vulneración del derecho fundamental a la igualdad, derivada de la discriminación indirecta por razón de sexo, al





prestar servicios en una empresa feminizada, del salario correspondiente a los trabajadores con categoría profesional equiparable del Ayuntamiento de Málaga no supone vulneración alguna del artículo 38.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, ni del artículo 33 de la Ley de Sociedades de Capital ni del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, antes, al contrario, es acorde a dicha normativa y jurisprudencia. Por ello, la Sala desestima el sexto de los motivos de suplicación formulado por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

DÉCIMO: El riesgo de extensión indebida a otras sociedades municipales de la equiparación retributiva con el Ayuntamiento de Málaga no constituye infracción de precepto legal alguno, sin perjuicio de poner en evidencia que la actuación procesal de la sociedad recurrente evidencia la existencia de <fuente única> junto con el Ayuntamiento de Málaga, respecto del demandante. Por ello, desestima de plano el séptimo de los motivos de suplicación formulado por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

UNDÉCIMO: Al resolver el cuarto motivo de suplicación formulado por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, han quedado reseñados los indicios de la vulneración del derecho de igualdad retributiva del demandante, derivado de su prestación de servicios en una sociedad feminizada, indicios que no han sido desvirtuados por la empresa recurrente. Y es doctrina jurisdiccional consolidada que la vulneración de un derecho fundamental, lleva aparejada la indemnización del daño moral irrogado al trabajador. Por ello, la Sala desestima el octavo de los motivos de suplicación formulado Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

DUODÉCIMO: El artículo 23.2 de la Constitución afirma que los ciudadanos tienen derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalan las leyes. La sentencia recurrida no ha incidido, en absoluto en el tema del acceso a funciones y cargos públicos por parte del demandante, simplemente ha constatado la vulneración de su derecho fundamental a la igualdad salarial, con lo que la Sala desestima de plano el noveno de los motivos de suplicación formulado por Más Cerca S.A.M. al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

DÉCIMO TERCERO: La desestimación de los recursos de suplicación lleva consigo, de conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la condena de los recurrentes a las costas procesales devengadas en los mismos.

F A L L O

I.- Se **desestiman** los recursos de suplicación interpuestos por MÁS CERCA S.A.M y AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA y se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número catorce de Málaga, de 5 de junio de 2025, dictada en el procedimiento 1215-24.





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

II.- Se condena a Más Cerca S.A.M. a la pérdida de las cantidades consignadas para recurrir y al pago de las costas procesales de su recurso de suplicación, en las que se incluirán los honorarios de letrado del demandante que no podrán exceder de mil doscientos euros por todos los conceptos.

III.- Se condena a Ayuntamiento de Málaga al pago de las costas procesales de su recurso de suplicación, en las que se incluirán los honorarios de letrado del demandante que no podrán exceder de mil doscientos euros por todos los conceptos.

IV.- Esta resolución no es firme, y contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que se preparará dentro de los diez días siguientes a la notificación de esta sentencia, mediante escrito firmado por letrado y dirigido a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

V.- Adviértase a Más Cerca S.A.M. que en caso de recurrir habrá de consignar 600 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones nº 2928-0000-66-191125 abierta por esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Málaga en Banco de Santander S.A.

Líbrese certificación de la presente sentencia para el rollo a archivar en este Tribunal incorporándose el original al correspondiente libro.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

"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."



