

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE LOS DE MÁLAGA**

**PROCEDIMIENTO: MODALIDAD PROCESAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES N. 679/2024**

**SENTENCIA Nº 351/25**

Málaga, catorce de julio de dos mil veinticinco.

Don León Alonso Bermúdez de Castro, Magistrado-Juez titular del Juzgado de lo Social número Dos de esta Villa, administrando Justicia en nombre de SU MAJESTAD en ejercicio de la potestad jurisdiccional que emana del Pueblo Español y que le confiere la Constitución, ha visto los presentes autos de Modalidad procesal tutela de derechos fundamentales tramitados en este Juzgado bajo los guarismos 679/2024 a instancias de [REDACTED], cuyos demás datos de identificación constan suficientemente en las actuaciones, en el acto del juicio asistida del Sr. Letrado en ejercicio D. Rafael López Serralvo, contra MÁS CERCA, S.A.M., defendida en el decisivo acto por el Sr. Letrado en ejercicio D. José Manuel Gómez Cobo y contra el Excmo. AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA, en el acto del juicio defendido por el Sr. Letrado en ejercicio D. Juan Manuel Fernández Martínez, habiendo sido citado el Ministerio Fiscal, no comparecido en el decisivo acto.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Fue turnada a este Juzgado la demanda remitida telemáticamente por la actora mencionada en fecha 28-06-2024 a la Oficina de Registro y Reparto Social de Málaga dirigida frente a las entidades mencionadas solicitando el dictado de sentencia "por la que estimando la demanda:

- A) *Declare que las demandadas han discriminado a la actora por razón de sexo, vulnerando con ello el Derecho Fundamental a la Igualdad (art. 14 de la Constitución).*  
B) *Condene a las demandadas a indemnizar al actor, conjunta y solidariamente, por daños y perjuicios materiales adicionales (4.363,34 €) y daños morales (3.000 €) causados a la actora en virtud de la vulneración de derechos fundamentales de la que han sido objeto, en la suma total de 7.363,34 €, más, como daño adicional, la diferencia salarial ocasionada por la discriminación que se vaya generando durante la sustanciación del presente procedimiento hasta la fecha de la sentencia".*

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda mediante el correspondiente Decreto por considerarse cumplidos los presupuestos procesales legalmente establecidos, se citó a las partes para el acto del juicio, señalándose a dicho fin el día 10-07-2025 con comienzo a las 11'15 horas, al que asistieron las partes en litigio mas no el Público Ministerio, que fue debidamente emplazado.

Iniciado el acto, la actora se ratificó en el escrito de demanda insistiendo en la vulneración del derecho fundamental a la igualdad y en el consecuente deber de serle abonadas las cantidades reclamadas en concepto de daños y perjuicios materiales y morales y la mencionada diferencia salarial.

La empresa municipal demandada MÁS CERCA, S.A.M. se opuso a la demanda con base en el argumento de ser una entidad diferente de la del Ayuntamiento de Málaga y que no puede hablarse de discriminación dado que los salarios de las personas



empleadas en el servicio de la empresa municipal se han fijado a partir de lo establecido en el Convenio Colectivo de referencia.

Por su parte, el Ente público local alegó como primer argumento de defensa frente a la demanda formulada la excepción de falta de legitimación pasiva, al no ser la actora trabajadora del Ayuntamiento de Málaga, siendo éste Órgano y MÁS CERCA, S.A.M. entidades diferenciadas.

Recibido el proceso a prueba, cada parte propuso la que a su derecho convino, documental, admitiéndose toda por considerarse pertinente y practicándose a continuación, con el resultado que es de ver en la grabación efectuada de la vista.

Concedida la palabra nuevamente a las partes para conclusiones, éstas se ratificaron en sus alegatos iniciales, tras lo que quedaron los autos conclusos para sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento ha habido estricta observancia de las prescripciones legales que lo rigen.

### HECHOS PROBADOS

**1º)** [REDACTED] es trabajadora de la empresa municipal MÁS CERCA, S.A.M. desde 8 de enero de 2010, con la categoría profesional de Auxiliar de ayuda a domicilio, habiendo percibido en el último año hasta la fecha de interposición de la demanda un salario básico de 19.361,42 euros, que incluye salario base y el plus de asistencia, incluida prorrata de pagas extras por dichos conceptos (extremo no discutido).

**2º)** La sociedad MÁS CERCA, S.A.M. se constituyó mediante escritura de 27 de mayo de 2002, que contiene en anexo los estatutos de la misma (documento 1 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

Los Estatutos de la sociedad Más Cerca Sam (documento 2 de los aportados por MAS CERCA, S.A.M) establecen en su artículo 1 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 2 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, o sea, actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores. Se establece en su artículo 3 que es una sociedad que tiene carácter de medio propio y servicio técnico del Exmo. 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 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.

**3º)** Resulta de aplicación a la relación laboral habida entre las partes el Convenio Colectivo de Más Cerca Sam, 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 Sam 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 permita 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 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 C CI Técnico/a Contable C CI TGM Agente para la Igualdad de Género B A2 TGM Agente para la Información y Empleo de Mujeres A2



TGM Trabajador Social TGM B A2 TGM B A2 TGM Graduado Social Intérprete de Lenguaje de Signos B B A2 TGM Área Económica B A2 Administración General B A2 TGS Psicólogo/a para la Igualdad de Género A AI TGS Administrador/a A AI".

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, S.A.M. 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

(documento 11 de los aportados por MAS CERCA, S.A.M. y documentos 2 a 12 de los aportados por la parte actora).

4º) 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 contienen 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, 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 salario base contemplado como tal sin trienios ni complementos ni puestos singularizados ni productividad son las siguientes: Grupo-CD-VPT MAS CERCA LAB. AYTO. ESUBALTERNO E-14-56 16.004 98€ 22.026,54 € D-AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO 19.361,42 € 23.724 76€ 19.361,42€ 23.724,76€ D-MONITOR C2-16-53 C2-16-51 DCONDUCTOR C2-16-51 19.361,42 € 23.724 76€ D-AUX. ADMINISTRATIVO C2-1652 19.361,42 € 23.72476€ C-AUXILIAR SOCIAL C1-17-47 20.033,06 € 27.041,08 € CADMINISTRATIVO C1-17-45 20.033,06€ 27.041,08 € B-TGM A2-20-35 25.025,74 € 32.924,30€ A-TGS AI-22-28 28.120,44 € 37.339,12 € (documentos 2 a 12 de los aportados por la parte actora).

5º) 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 [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 (documento 12 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M., documento 3 de los aportado por el Ayuntamiento de Málaga y documento 23 de los aportados por la parte actora).

**6º)** 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 (documentos 25 a 27 de los aportados por la parte actora).

**7º)** En Bopma de 17 de enero de 2023 se publica un nuevo Convenio Colectivo de Más Cerca SA, con efectos económicos desde el 1-1-2022 y con vigencia hasta el 31-12-2024 (documento 10 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

**8º)** Desde el 2016 las subidas salariales de la empresa Más Cerca SAM han sido: del 1% en 2016 y 2017; del 1,75% en 2018; del 2,5% en 2019; del 2% en 2020; del 0,9% en 2021; del 3,5% en 2022; del 3,5% en 2023; y, por fin, del 2% + 0,5% en 2024. Todas dichas subidas son acordes a lo establecido en las respectivas leyes de presupuestos anuales (documento 6 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

**9º)** La plantilla de la empresa Más Cerca SAM 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 (documento 9 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

**10)** 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; y 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 (documentos 4 y 5 de los aportados por Ayuntamiento de Málaga).

**11º)** Dispone la empresa MÁS CERCA, S.A.M. de bolsas de admitidos para el servicio de ayuda a domicilio en marzo de 2018 (documento 8 de los aportados por MÁS CERCA, S.A.M.).

**12º)** 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 "Oficial de oficio", con la referencia de subgrupo C2, nivel de complemento de destino 17 y "V.P.T." 51, existiendo tablas de retribuciones anuales para 2023 y para 2024, con un salario anual para este puesto de trabajo de 24.549,40 euros para 2023 y de 26.298,24 euros para 2024 (documentos 80 y 81 de los aportados por la parte actora).

**13º)** Según tabla elaborada por el Servicio Público de Empleo Estatal, los contratos de personas trabajadoras de cuidados personales a domicilio se concertaban en un 95,24% con mujeres en 2023 y en 2024 se concertaban con mujeres en un 95,09% (documentos 35 y 36 de los aportados por la parte actora).

**14º)** 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 (documentos 37 y 38 de los aportados por la parte actora).

**15º)** La empresa Teatro Cervantes de Málaga e Iniciativas audiovisuales SA 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 (documentos 77 a 79 de los aportados por la parte actora).

**16º)** La empresa Limpiezas de Málaga SAM 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 (documentos 68 a 71 de los aportados por la parte actora).

**17º)** 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 (documentos 53 a 59 de los aportados por la parte actora).



**18º)** La empresa Promalaga 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 territorial de empleo se publicó en el BOP de Málaga la resolución de la delegada 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 (PROMALAGA SIN FYCMA) (documentos 39 a 42 y 60 y 61 de los aportados por la parte actora).

**19º)** La empresa Parcemasa tenía en 2023 un total de 58 trabajadores, de los que indefinidos 14 eran mujeres y 42 eran hombres y temporales 2 hombres; y tenía en 2024 un total de 58 trabajadores, de los que indefinidos 13 eran mujeres y 43 eran hombres y temporales 2 hombres. Constan sus tablas salariales (documentos 62 a 65 de los aportados por la parte actora).

**20º)** 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 y 3 temporales) y 93,37 mujeres. Constan también tablas salariales para 2023 y 2024 (documentos 72 a 76 de los aportados por la parte actora).

**21º)** 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 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 (documentos 66 y 67 de los aportados por la parte actora).

**22º)** Excepuado este proceso del requisito del intento de conciliación o mediación previa, la demanda fue remitida telemáticamente en fecha 28-06-2024 (folio 1).

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio. Los hechos declarados probados resultan demostrados al examinar la prueba documental aportada por las partes, valorada de modo racional, conjunto y conforme a las reglas de la sana crítica, con sujeción a los arts. 319, 326 y 376 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

**SEGUNDO.** - De las posturas de las partes.



La actora interpone demanda por considerar que por parte de la empresa municipal y el Consistorio local codemandados se vulnera el Derecho Fundamental a la Igualdad, consagrado en el artículo 14 de la Constitución por motivo de la menor remuneración a la actora, trabajadora encuadrada en la empresa MÁS CERCA, S.A.M., respecto de los trabajadores del Ayuntamiento y demás entes municipales. Viene a sostener la actora en su demanda que la fundamental diferencia objetiva entre unos y otros trabajadores no es sólo la notoria mayoría (85%) de mujeres en la plantilla de MÁS CERCA, S.A.M., sino también por el marcado carácter "feminizado" de los concretos servicios que presta la empresa, mayoritariamente cuidados y asistencia en el hogar y que dicha discriminación se ejerce sobre toda la plantilla de MAS CERCA, tanto hombres como mujeres y sobre todas las categorías de la misma, que se ven afectados por la discriminación genérica de la que es objeto todo el personal la empresa municipal demandada, en tanto que se trata de una empresa especialmente feminizada. Cifró el daño material causado a la actora en 9.258,68 euros y el moral, acorde con la Sentencia de suplicación alegada, en 3.000 euros. En total, un importe por daños y perjuicios de 12.258,68 euros.

La empresa municipal demandada MÁS CERCA, S.A.M. se opuso a la demanda con base en que no existe fuente única –en alusión al Ayuntamiento codemandado-, sino que, pese a que se trate de una empresa mercantil con el 100% de su capital aportado por el Ayuntamiento de Málaga, cuenta con sus propios estatutos, con personalidad jurídica propia y que no depende orgánicamente de dicho Ente público. Añadió que no ha lugar la comparación que la actora al servicio de dicha empresa municipal pretende con los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento de Málaga, toda vez que, según expuso, la categoría profesional propia de la actora no existe en el Ayuntamiento de Málaga, sugiriendo que la comparación debiera efectuarse con los puestos de trabajo similares o equivalentes –ayuda a domicilio- en las empresas del sector privado. También sostuvo que, aunque se aprecie la existencia de discriminación, no cabe indemnización por daño moral, toda vez que los salarios de las personas empleadas al servicio de la empresa municipal se han fijado a partir de lo establecido en el Convenio Colectivo de referencia. La empresa municipal expuso en el acto de la vista que se mostraba conforme con los datos laborales de la trabajadora demandante y puntualizando que su salario bruto diario, según datos obrantes, asciende a 57,66 euros, por lo que los daños materiales alegados por actora, caso de estimarse en la sentencia, deben calcularse sobre el importe de 9.528,43 euros, a lo que la actora mostró conformidad.

Por su parte, el Ente público local alegó como primer argumento de defensa frente a la demanda formulada la excepción de falta de legitimación pasiva, al no ser la actora trabajadora del Ayuntamiento de Málaga, siendo éste Órgano y MÁS CERCA, S.A.M. entidades diferenciadas, con sus propios órganos de negociación colectiva. Añadió que la empresa municipal cuenta con su propio Convenio Colectivo regulador de las relaciones con el personal laboral a su servicio, en cuya aprobación no ha intervenido en modo alguno el Ayuntamiento de Málaga. En definitiva, porque el Ayuntamiento de Málaga no es empleador de la actora en este Pleito. Expuso también que no es responsable el Ayuntamiento de Málaga de la desigualdad retributiva dado que no existe tal fuente única responsable de condiciones salariales, puesto que no existe un único empresario o empleador, ni existe grupo de empresas, ni cuenta el Ayuntamiento de Málaga con competencias en materia de gestión de personal de la empresa o en el proceso de negociación colectiva entre la sociedad municipal y la representación del personal de los trabajadores ni tampoco aprueba su retribución o su convenio colectivo.



### **TERCERO.-** Ampliación de la demanda.

La parte actora remitió a este Juzgado, con anterioridad al acto de la vista, escrito de ampliación con las algunas puntualizaciones:

*“PRIMERA.- Señalamos en el hecho cuarto de la demanda que en general, en todo el personal dependiente del Ayuntamiento predominan los hombres sobre las mujeres, incluso aunque analicemos por separado cada ente municipal, salvo alguno de ellos en el que existe equilibrio y en el caso de Limposam. También señalamos en el hecho cuarto que según nuestras estimaciones todo el “holding” municipal da trabajo aproximadamente a 7.500 empleados públicos, entre funcionarios y personal laboral. Esos puestos de trabajo están ocupados de manera mayoritaria (más del doble) por hombres, unos 5.100 empleados varones y unas 2.400 mujeres. En nuestro escrito de demanda solicitábamos como prueba documental que se requiera al AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA para que aporte las respectivas certificaciones con número de hombres y mujeres de la plantilla, tanto fija como eventual, las propias y las de cada uno de los Organismos Autónomos del Sector Público Municipal y de cada una de las Sociedades Municipales, en cómputo de media anual. En juicios con el mismo objeto del presente que hemos tenido en el pasado, el Ayuntamiento viene incumpliendo la aportación de la documentación requerida y por ello nos vemos en la necesidad de aclarar la invocación que hacemos de que el personal del Ayuntamiento está integrado mayoritariamente por hombres, así como ser más específicos con la prueba que se solicita. En tal sentido, aclaramos que cuando nos referimos a la plantilla del Ayuntamiento lo hacemos con respecto a todo el personal, no sólo al personal con contrato laboral. Es decir, en la certificación que aporte el Ayuntamiento se deben incluir a los funcionarios. Cuando decimos que el Ayuntamiento es una empresa masculinizada, no nos podemos limitar al personal laboral, pues ello distorsiona el dato absoluto. Es indiferente el régimen jurídico personal al que esté sometido un trabajador público para integrar o no el conjunto de la plantilla. Donde sí entra en juego la distinción entre funcionarios y personal laboral es en cuanto al Convenio Colectivo aplicable a cada uno y, en nuestro caso, invocamos el del personal laboral, pero a los meros efectos comparativos de la cuantía del salario respecto del salario abonado a la actora, que también es personal laboral.*

*SEGUNDO.- En el hecho Quinto de la demanda hacemos referencia a la categoría esquivamente en el Ayuntamiento a la que tiene la actora en Más Cerca. La equivalencia que se realizaba en el Acta de acuerdo para adhesión al Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga (julio de 2021) para la categoría de la actora, de Auxiliar de Ayuda a Domicilio recibía la referencia “C2-16-51”. Según las tablas vigentes en 2021, así como en las del Convenio Colectivo del Ayuntamiento, publicado el 2 de agosto de 2022, la referencia C2-16-51 se corresponde con el puesto de “Oficial de Oficio”. Así consta en el Convenio en los siguientes apartados:*

- art. 39, Gratificaciones, pág. 35 del BOP;*
- Disp. Adicional Segunda, valor hora de exceso, pág. 70 del BOP;*
- Disp. Transitoria tercera, pág. 75 del BOP;*
- Anexo II, complemento específico, pág. 79 del BOP;*
- Anexo II, factor incompatibilidad, pág. 81 del BOP.*

*La Disposición Transitoria Tercera del Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Málaga 2021-2023, publicado en Bopma de 2 de agosto de 2022, señala que para el ejercicio 2022 se iniciará la tramitación del expediente de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, que tras su aprobación será efectiva antes de la finalización del primer semestre de dicho ejercicio la categoría de Oficial de Oficio cambiaría su complemento*



de destino del 16 al 17. Como vemos, el Oficial de Oficio cambiaría su complemento de destino durante 2022 y por lo tanto la nueva referencia de dicho puesto es "C2-17-51" para 2023 y 2024. Acompañamos, a efectos probatorios el Convenio Colectivo del Ayuntamiento. **TERCERO.-** Procedemos igualmente a concretar las cantidades solicitadas como indemnización por la vulneración de Derechos Fundamentales. En el hecho Primero de la demanda decimos que el salario percibido el último año asciende a 19.361,42 €, con relación al salario base y el plus de asistencia, incluida prorrata de pagas extras por dichos conceptos, y no contempla trienios ni complementos ni puestos singularizados ni productividad. Sin embargo, debemos concretar que el salario anual de la actora durante 2023, ascendió, por los conceptos expresados, a 20.798,98 € (1.733,25 €/mes) y que en 2024 ascendió a 21.155,36 € (1.762,95 €/mes). En el hecho Octavo de la demanda señalamos que reclamamos, como indemnización por perjuicio directo a consecuencia de la discriminación denunciada, es decir, lo que hubiera percibido en caso de no haber existido discriminación, la diferencia salarial básica correspondiente al último año respecto de la fecha de la demanda, desde uno de junio de 2023 a 31 de mayo de 2024, por importe de 4.363,34 €. Sin embargo, según las tablas salariales del Ayuntamiento, para el puesto de Oficial de Oficio, "C2-17-51" para los años 2023 y 2024, la remuneración anual para dicha categoría será de 25.782,46 € y 26.298,24 € respectivamente, lo que implicaría una diferencia para dichos períodos respecto de la actora en 2023 de 4.983,48 € (415,29 €/mes) y en 2024 y de 5.142,88 € (428,57 €/mes). Con base en lo anterior, la cantidad correspondiente a perjuicios materiales directos ocasionados por la discriminación y consistentes en la diferencia de salario desde junio 2023 a mayo 2024, se concretan hasta la fecha de la demanda en la suma de 5.049,88 €. También decimos en el suplico que reclamamos por daños y perjuicios materiales "más la diferencia salarial ocasionada por la discriminación que se vaya generando durante la sustanciación del presente procedimiento". Pues bien, desde que se presentó la demanda y hasta la fecha prevista de celebración del juicio, han transcurrido 13 meses más, generando cada uno de ellos, una diferencia de 428,57 € (5.142,88 /12), lo que da lugar a un incremento de la indemnización solicitada de 5.571,41 € (428,57 x 13). En virtud de ello, venimos a concretar, a la fecha del juicio, la suma reclamada como indemnización por daños y perjuicios materiales ocasionados por la discriminación denunciada, en la suma total de 10.621,29 € (5.049,88 + 5.571,41), que junto a la indemnización solicitada como daño moral supone una indemnización total solicitada, a la fecha del juicio, de 13.621,29 € (10.621,29 + 3.000,00)".

**CUARTO.-** Vulneración de derechos fundamentales. Doctrina fijada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, Ceuta y Melilla (sede de Málaga).

Previamente a entrar en otras consideraciones, cabe poner de manifiesto que existe sentencias procedentes del presente Partido Judicial, como las de los Juzgados de lo Social 7 y 14 de los de Málaga, que resuelven demandas con similares pretensiones y dirigidas contra las mismas entidades que en el presente caso. Se trata, por un lado, de la Sentencia 345/2023 del Juzgado de lo Social número 7 de los de Málaga, Autos 89/2022, de 29-09-2023, desestimatoria de la demanda, que fue recurrida en suplicación por la parte actora, dando lugar a la Sentencia 523/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, Sala de lo Social (sede de Málaga), de 20 Mar. 2024, Rec. 118/2024, que viene a estimar el recurso formulado. Y, de otro lado, de la Sentencia 200/2025 del Juzgado de lo Social número 14 de los de Málaga, Autos 1215/2024, de 05-06-2025, estimatoria de la demanda, que viene a seguir la doctrina sentada por la mencionada Sentencia dictada en suplicación.

Hechas las oportunas menciones, en este apartado hemos de entrar a analizar previamente la excepción de falta de legitimación pasiva esgrimida como primer



argumento de defensa por el Ayuntamiento de Málaga, sobre el motivo no ser la actora trabajadora del Ayuntamiento de Málaga. Contrariamente a lo que se alega por la defensa letrada de la Corporación, existe pronunciamiento expreso por parte de la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, Ceuta y Melilla (sede de Málaga) en la ya mencionada Sentencia de suplicación. Argumenta dicha Sentencia de la Sala (sede de Málaga) en sus FD 5º y 6º: *"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 10 de mayo de 2023, 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, es decir, después de la presentación de la demanda, pero su contenido debe ser tomado en cuenta para valorar si en el supuesto enjuiciado existe discriminación retributiva por razón de sexo. 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>. Así que la Sala concluye que entre Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga existe una fuente única 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. En consecuencia, considera intranscendente, a los efectos del análisis de la existencia de la vulneración denunciada del principio de igualdad, el hecho de que sociedad municipal y Ayuntamiento ostenten personalidad jurídica independiente y la circunstancia de que no exista entre ambos grupo patológico de empresas a efectos laborales. SEXTO: 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. Así que la Sala no comparte la decisión de la sentencia recurrida de considerar que, en ningún caso, Ayuntamiento de Málaga podría ser considerado responsable de la discriminación de derecho fundamental denunciada en la demanda."*

Aplicada la doctrina transcrita a nuestro caso, se impone la desestimación de la excepción planteada. Existe, en definitiva, "una fuente única", al ser las condiciones



retributivas de los trabajadores de MÁS CERCA, S.A.M. establecidas por el Ayuntamiento de Málaga.

En cuanto a los demás extremos, como señala la Sentencia 200/2025 del Juzgado de lo Social número 14 de los de Málaga, Autos 1215/2024, de 05-06-2025, la misma cuestión objeto de debate en este Pleito ha sido objeto de enjuiciamiento y fallo en primera instancia y en sede de suplicación con suerte dispar, debiendo acogerse por constituir superior criterio y por motivo de seguridad jurídica, la solución dada por la repetidamente mencionada Sentencia 523/2024 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, Sala de lo Social (sede de Málaga), de 20 Mar. 2024, Rec. 118/2024 (FD 4º):

*"1.- El 18 de octubre de 2019 la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Málaga aprobó la propuesta de aprobación de constitución de la mesa técnica para la coordinación en materia de gestión de recursos humanos, como órgano colegiado directivo, de carácter puramente informativo, con funciones de estudio, informe o consulta, coordinación y establecimiento de criterios homogéneos en todas la organización municipal, incluidos los entes del sector público local, relativos 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; y estableció la obligación de las sociedades municipales de someter a esa mesa técnica cualquier expediente que abordase alguna de las materias citadas. Así consta en el hecho probado octavo.*

*2.- El 6 de julio de 2021, en el marco de las negociaciones para la aprobación de un nuevo convenio colectivo en Más Cerca S.A.M. se aprobó acta final de acuerdo de la comisión negociadora del convenio, en la que se proponía la adhesión a la prórroga del convenio colectivo del Ayuntamiento de Málaga, publicada en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga de 1 de agosto de 2019. A ese acta se acompañaba una memoria de la negociación del convenio colectivo en la que figuraba un estudio de los costes laborales derivados de dicha adhesión, con una tabla comparativa de los salarios anuales por grupos profesionales existiendo una diferencia de entre unos 3.000 y unos 8.000 euros, a favor del personal del Ayuntamiento. Así consta en los hechos probados quinto y sexto.*

*3.- El 27 de julio de 2021 se celebró reunión de la referida mesa técnica, a la que acudieron la gerente y el administrador de Más Cerca S.A.M., en la que se informó de que la reivindicación principal del comité de empresa de dicha sociedad municipal era la adhesión del personal de la misma al convenio colectivo laboral del Ayuntamiento, ya que las retribuciones salariales son inferiores a las del resto de empresas municipales y del Ayuntamiento. Los miembros de la mesa, por unanimidad, expusieron que se podría dar 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. Así consta en el hecho probado séptimo.*

*Acreditados, pues, los indicios de vulneración de derechos fundamentales alegados en la demanda, y partiendo de la desestimación de las causas de oposición a la demanda formuladas por los demandados llevada a cabo en el apartado A) del sexto fundamento de derecho de la sentencia recurrida, desestimación frente a la que no han formulado causas de oposición subsidiarias en sus respectivos escritos de impugnación al amparo del artículo 197.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -Ayuntamiento de Málaga y Más Cerca S.A.M. reiteran la autonomía colectiva de la empresa municipal demandada sin formular causa de oposición subsidiaria-, la Sala pasa a analizar de*



manera separada las causas de desestimación de la demanda que figuran en el apartado B) del sexto fundamento de derecho de la sentencia recurrida.

*QUINTO: El artículo 25. 2 e) de la Ley 7/1985, reguladora de las bases del régimen local, dice así: <El Municipio ejercerá en todo caso como competencias propias, en los términos de la legislación del Estado y de las Comunidades Autónomas, en las siguientes materias: e) Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social>. El Ayuntamiento de Málaga lleva a cabo la prestación de servicios públicos mediante gestión directa a través de una sociedad municipal, de conformidad con la previsión del artículo 85.2 A) d) de dicha Ley.*

*Esta sociedad municipal, Más Cerca S.A.M., fue creada mediante escritura pública otorgada en Málaga el 27 de mayo de 2002, siendo Ayuntamiento de Málaga titular del 100% de su capital social, su objeto social se corresponde con el que figura en el artículo 25.2 e) de la Ley 7/1985, su Junta General está formada por la corporación municipal en pleno, correspondiendo la presidencia de la misma al alcalde/alcaldesa, siendo designados los Consejeros entre los miembros de la corporación y, entre las facultades del consejo de administración se encuentran aprobar los acuerdos y convenios a través de los cuales se regulan las condiciones de trabajo de su personal, tal y como se desprende del hecho probado cuarto de la sentencia recurrida.*

*El convenio colectivo de Más Cerca S.A.M. se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 31 de agosto de 2009. En su disposición adicional quinta se estableció que <en septiembre de 2013 se realizará el catálogo de categorías equiparables en el ámbito municipal y el análisis y estudio del diferencial, iniciándose la negociación del nuevo convenio en octubre de 2013 teniendo en cuenta las consideraciones de este último estudio>. En su disposición adicional séptima figura un compromiso mediante el cual, en caso de que el Ayuntamiento decidiese prestar directamente los servicios que presta esa sociedad municipal, los trabajadores de la misma pasarían a formar parte de la plantilla del Ayuntamiento, y en su anexo II recoge las distintas categorías profesionales, incluyéndolas en distintos grupos profesionales e incluyendo la correspondencia con los grupos profesionales previstos en el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga. Este convenio colectivo se prorrogó, primero para los años 2013 a 2015 y, después, para los años 2017 a 2019. Después de la presentación de la demanda, el 17 de enero de 2023 se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el nuevo Convenio Colectivo del personal laboral de Más Cerca S.A.M. Así consta en los hechos probados tercero, cuarto y noveno.*

*El Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga se publicó en el Boletín Oficial de la provincia de Málaga el 7 de mayo de 2010. El 2 de junio de 2021 se publicó en el referido Boletín anexo a dicho convenio en el que se establece su prórroga para el trienio 2018-2020 y se incluye una paga de productividad por calidad y absentismo. Después de la interposición de la demanda, el 2 de agosto de 2022, se publicó en dicho Boletín el nuevo Convenio Colectivo para los años 2021 a 2023. Así consta en los hechos probados décimo quinto a décimo séptimo.*

*(...) SÉPTIMO: La plantilla de Más Cerca S.A.M., el 28 de febrero de 2022, está formada por 107 mujeres y 21 hombres, con contrato indefinido, y 58 mujeres y 10 hombres, con contrato temporal. Así lo afirma el hecho probado undécimo. Es decir, de un número total de trabajadores con contrato indefinido de 128, las mujeres suponen el 83,59% y los hombres el 16,41%, y de un número total de trabajadores temporales de 68, las mujeres suponen el 85,39% y los hombres el 14,61%. Teniendo en cuenta la suma de indefinidos y temporales, 196, hay 165 mujeres y 31 hombres, es decir, que el*



84,39% son mujeres y el 15,61% hombres. La plantilla de Ayuntamiento de Málaga, en julio de 2022, está formada por 99 mujeres y 150 hombres, con contrato indefinido, y 151 mujeres y 22 hombres, con contrato temporal. Así lo afirma el hecho probado décimo segundo. Es decir, de un número total de trabajadores con contrato indefinido de 249, las mujeres suponen el 39,76% y los hombres el 60,24%, y de un número total de trabajadores temporales de 173, las mujeres suponen un 87,28% y los hombres el 12,72%. Teniendo en cuenta la suma de indefinidos y temporales, 422, hay 250 mujeres y 172 hombres, es decir, que el 59% son mujeres y el 41% hombres.

*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 puesta en relación de los hechos probados segundo, en el que se recogen los servicios que presta Más Cerca S.A.M., y décimo noveno, en el que figuran las ocupaciones o sectores más feminizados, evidencia que los trabajadores de Más Cerca S.A.M. son un colectivo feminizado. 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. Por ello, la Sala no comparte la decisión de la sentencia recurrida de considerar que el Ayuntamiento no es un sector masculinizado y de negar, por ello, la existencia de discriminación. Por el contrario, la constatación de que en el Ayuntamiento las mujeres con contrato indefinido suponen el 39,76% evidencia que, en términos de personal indefinido, el personal del Ayuntamiento es un colectivo masculinizado.*

*OCTAVO: La puesta en relación de los hechos probados vigésimo primero a vigésimo noveno con el hecho probado sexto de la sentencia recurrida evidencia que 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, tal y como consta en el hecho probado vigésimo.*

*Los razonamientos desplegados en los fundamentos de derecho cuarto a séptimo y en el presente ponen de manifiesto que la sentencia recurrida, al no apreciar la vulneración del derecho fundamental, denunciada en la demanda, ha incurrido en infracción de los artículos 14 y 35.1 de la Constitución, 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), 1, 2.1 b), 4 y 19.1 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y 4.2 c), 17.1 y 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, lo que conduce a la estimación del primero de los motivos de suplicación formulado al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.*

*NOVENO: Como los demandados no han acreditado una justificación objetiva y razonable del hecho de que los demandantes tengan unas retribuciones inferiores a las del personal laboral de Ayuntamiento de Málaga, y del resto de sociedades municipales, la Sala considera acreditada la discriminación indirecta alegada en la demanda derivada de la vulneración de su derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo, con lo que debe fijarse la indemnización correspondiente a dicha vulneración, de conformidad con*



lo dispuesto en el artículo 183.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

*En la demanda solo se reclama indemnización por el daño moral, y se cifra su importe en 30.000 euros para cada demandante, y en el acto del juicio el Ministerio Fiscal ha solicitado que dicho importe se cifre en 3.000 euros, petición que reproduce en el escrito en el que se adhiere al recurso de suplicación. Frente a esas peticiones, el Magistrado, en el apartado C) de su sexto fundamento de derecho, y, a pesar de no haber reconocido la existencia de la alegada discriminación indirecta, razona, con base en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de marzo de 2022 [ROJ: STS 907/2022] y utilizando como criterio orientativo el artículo 49 de la Ley 15/2022, que no se hallaba vigente en la fecha de presentación de la demanda, que el importe de dicha indemnización para cada uno de los demandantes debe ser de 2.000 euros.*

*Es verdad que, tal y como se afirma en el recurso de suplicación, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de abril de 2022 [ROJ: STS 1605/2022] afirma que es posible la utilización del criterio orientador de las sanciones pecuniarias previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y que ese criterio ha sido admitido por la jurisprudencia constitucional y ha sido considerado idóneo y razonable en sentencias anteriores de la Sala, pero esa misma sentencia dice que <en multitud de ocasiones el recurso a la utilización de los elementos que ofrece la cuantificación de las sanciones de la LISOS no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir de elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones del derecho fundamental. Ello es debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS... Por ello, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad del quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización>.*

*Por otro lado, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 13 de julio de 2022, en sus artículos 47 y siguientes establece un cuadro de infracciones en esta materia, calificándolas de leves, graves y muy graves, con un grado mínimo, medio y máximo en cada una de ellas, y prevé unas multas de 300 a 10.000 euros para las primeras, entre 10.001 y 40.000 euros, para las segundas, y entre 40.001 y 500.000 euros, para las terceras. Esta Ley tampoco es aplicable al supuesto enjuiciado, que se refiere a hechos anteriores a la entrada en vigor de la misma, pero, en lo que aquí interesa, establece, en su artículo 49.1 que para la aplicación de las faltas en su grado medio, mínimo o máximo se tendrán en cuenta los siguientes criterios. <a) intencionalidad de la persona infractora; b) Naturaleza de los daños causados. c) permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción; d) número de personas afectadas; e) la repercusión social de las infracciones; f) la reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme; g) el beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción; h) la condición de autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora; i) la concurrencia o interacción de diversas causas de discriminación previstas en la ley; j) en todo caso, las*



*infracciones se adoptarán en su grado máximo cuando las infracciones sean realizadas por los titulares de cualquier cargo o función pública o empleados públicos, en el ámbito de toda la organización territorial del Estado, en el ejercicio de sus cargos o funciones>. La Sala considera que estos criterios pueden utilizarse con carácter orientativo para la determinación de la indemnización por daño moral, tal y como sostiene el apartado c) del sexto fundamento de derecho de la sentencia recurrida, con lo que, la conducta de las demandadas podría haber sido tipificada como una falta muy grave en su grado máximo, para la que se prevé una sanción de entre 200.001 y 500.000 euros.*

*En el caso enjuiciado, en el apartado de hechos probados no consta la antigüedad de cada uno de los demandantes; no constan reclamaciones previas por la discriminación indirecta declarada en la sentencia con lo que no cabe apreciar persistencia temporal en la vulneración del derecho fundamental; la intensidad de la vulneración del derecho fundamental, ante la inexistencia de reclamaciones previas, no puede calificarse de importante; y las consecuencias que ha producido la conducta denunciada en la situación personal o social de los trabajadores se traducen en una minoración anual de sus ingresos de entre 3.000 y 8.000 euros anuales, a pesar de lo cual, todos los trabajadores solicitan una indemnización idéntica.*

*La Sala, teniendo en cuenta la inexistencia previa de reclamaciones derivadas de la discriminación indirecta alegada en la demanda y reconocida en la presente sentencia, que se formula demanda por 111 trabajadores, que los demandados se encuadran en el sector público y su actividad no se rige por el ánimo de lucro, y que la indemnización por daño moral solo puede alcanzar al año inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la demanda, considera, de acuerdo con el Ministerio Fiscal, que el importe de la indemnización a reconocer a cada uno de los demandantes, ha de ser de 3.000 euros”.*

En síntesis, la Sala considera acreditada la discriminación indirecta alegada en la demanda derivada de la vulneración del derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo por el hecho que los trabajadores de Más Cerca S.A.M. son un colectivo feminizado, mientras el Ayuntamiento de Málaga constituye un sector masculinizado y los demandados no han acreditado una justificación objetiva y razonable del hecho que la demandante tenga una retribución inferior a la del personal laboral del Ayuntamiento de Málaga y del resto de sociedades municipales. Valga lo razonado con anterioridad acerca de la excepción de falta de legitimación pasiva alegada por el Ayuntamiento de Málaga y el porqué de su desestimación a la luz de la doctrina sentada por la Sala en la Sentencia reiteradamente mencionada.

Por lo demás, en cuanto a cantidades reclamadas en concepto de daños, como se dijo, no sólo no hubo objeción por parte de la codemandada MÁS CERCA, S.A.M. al respecto, sino que postuló una cantidad superior a la que reclamaba la actora. Así, la empresa municipal expuso en el acto de la vista que se mostraba conforme con los datos laborales de la trabajadora demandante y puntualizando que su salario medio diario, según datos obrantes, asciende a 57,66 euros, por lo que los daños materiales alegados por actora deben calcularse sobre el importe de 9.528,43 euros, a lo que la actora mostró conformidad -lo que no es de extrañar, pues la reclamación era en cantidad inferior, 9.258,68 euros-. En cuanto a la indemnización por daño moral, con arreglo a la doctrina superior expuesta, procede fijarla en 3.000 euros.

Las anteriores consideraciones conducen, como se anticipó, a la estimación de la demanda rectora de este Pleito.

**QUINTO.-** En materia de costas, no se aprecia en la parte demandada la mala fe o



temeridad que exige el artículo 97 de la LRJS para sustentar su imposición, que tampoco se ha solicitado por la parte demandada.

**SEXTO.-** A tenor de lo dispuesto en el artículo 97.4 de la LRJS se debe indicar a las partes procesales si la presente sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición. En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación con todos los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del artículo 191.3.f) de la LRJS.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación en Derecho,

### FALLO

ESTIMANDO la demanda formulada por [REDACTED] contra MÁS CERCA, S.A.M., y contra el Excmo. AYUNTAMIENTO DE MALAGA, habiendo sido citado el Ministerio Fiscal, no comparecido en el decisivo acto, debo dictar sentencia con los siguientes pronunciamientos:

1º) Declarar que Más Cerca S.A.M. y Ayuntamiento de Málaga han discriminado a la demandante por razón de sexo, vulnerando con ello su derecho fundamental a la igualdad.

2º) En consecuencia, condenar a ambos demandados a abonar conjunta y solidariamente a la demandante, en concepto de daños y perjuicios materiales 9.528,43 euros y en concepto de daño moral, 3.000 euros.

3º) No hacer expresa condena en las costas causadas por el presente procedimiento.

Notifíquese la presente sentencia a las partes en legal forma, haciéndoseles saber, con arreglo a lo previsto en el artículo 97.4 de la LRJS, que la misma no es firme y contra ella cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, según prevé el artículo 191.3 f) de la referida Ley, que deberá anunciarse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, a salvo las entidades públicas y demás sujetos mencionados en dicho precepto, como el importe de la condena en los términos del artículo 230 de dicha Ley.

Mediante esta Sentencia, juzgando definitivamente el asunto en instancia y de la que se llevará testimonio del original para su incorporación a los autos, así lo pronuncio, mando y firmo.

**Publicación.-** Firmada la anterior Resolución, es entregada hoy en esta Oficina Judicial para su notificación, dándose publicidad en legal forma. Se expide certificación literal de la misma para su unión en Autos, quedándose el original archivado en el Libro





correspondiente, de lo que yo, el Sr. Letrado titular de la Administración de Justicia, doy fe.

"Las resoluciones y actuaciones procesales deberán contener los datos personales que sean adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados, en especial para garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión" (artículo 236 quinquies.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

